



Silja Alatalo & Anniina Kivelä

VUOROTYÖLÄISTEN MIELIPITEITÄ TYÖVUOROSUUNNITTELUN VAIKUTUKSISTA TYÖHYVINVOINTIIN

Delfoi-tutkimus Sallan terveyskeskuksen vuodeosaston hoitotyöntekijöille

VUOROTYÖLÄISTEN MIELIPITEITÄ TYÖVUOROSUUNNITTELUN VAIKUTUKSISTA TYÖHYVINVOINTIIN

Delfoi-tutkimus Sallan terveystieteiden tutkimuskeskuksen vuodeosaston hoitotyöntekijöille

Silja Alatalo & Anniina Kivelä
Opinnäytetyö
Syksy 2012
Hoitotyön koulutusohjelma
Oulun seudun ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Oulun seudun ammattikorkeakoulu
Hoitotyön koulutusohjelma, hoitotyön suuntautumisvaihtoehto

Tekijät: Silja Alatalo ja Anniina Kivelä

Opinnäytetyön nimi: Vuorotyöläisten mielipiteitä työvuorosuunnittelun vaikutuksista työhyvinvointiin

Työn ohjaajat: Leila Laitila-Özkoc ja Raija Rajala

Työn valmistumislukukausi ja -vuosi: Syksy 2012

Sivumäärä: 44 + 6 liitesivua

Hoitoalalla työskentelevät joutuvat väistämättä tekemään vuorotyötä, koska sairaaloissa, terveyskeskuksissa ja hoitolaitoksissa täytyy olla hoitohenkilökuntaa ympäri vuorokauden. Usein työ on kolmivuorotyötä, jossa tehdään aamu-, ilta- ja yövuoroja osastonhoitajan tai muun työvuorosuunnittelijan tekemien työvuorolistojen mukaisesti.

Sallan kunnassa toteutettiin hyvinvointivalmennushanketta, jonka pohjalta Sallan terveyskeskuksen vuodeosaston työhyvinvointia kehitettiin toimintatutkimuksellisilla menetelmillä. Tavoitteena olo löytää kolmivuorotyöntekijöille työvuorosuunnittelun reunaehdot. Oma tutkimuksemme lähti liikkeelle hyvinvointikoordinaattori Annukka Marjalan Sallan terveyskeskuksen vuodeosastolle tekemän työvuorosuunnittelumallin pohjalta.

Työn tavoitteena oli kuvata, miten nykyisin käytössä oleva ja hetken aikaa käytössä ollut työvuorolista vaikutti vuorotyötä tekevien työhyvinvointiin ja hyvinvointiin. Lisäksi tavoitteena oli selvittää, mikä työvuorosuunnittelumalli sopisi Sallan terveyskeskuksen vuodeosaston työntekijöille työhyvinvointia ja hyvinvointia tukevana mallina.

Työmme tutkimusmenetelmänä käytimme Delfoita, joka tarkoittaa tulevaisuuden tutkimusta. Delfoille tyypillistä ovat useat kierrokset, tunnistamattomuus ja feedback eli palaute. Tässä tutkimuksessa oli yksi haastattelukierros ja toinen kierros oli kyselylomake. Kyselylomakkeen kysymykset tehtiin haastatteluiden perusteella. Anonymiteetin varmistimme sillä, että kyselylomakkeet sai palauttaa nimettömänä ja haastattelunauhoituksiamme eivät ole kuulleet muut kuin tutkijat. Palautetta keräsimme suullisesti haastatteluiden yhteydessä.

Keskeisinä tutkimustuloksina esille nousi, että yhden päivän vapaista ja liian monista työvuoroista peräkkäin pitäisi työvuorosuunnittelun avulla päästä eroon. Lisäksi yli 8 tuntia kestävien työvuorojen tekeminen täytyisi mahdollistaa työntekijöille, sillä esille nousi, että osa näitä vuoroja haluaisi tehdä. Osa vastaajista haluaisi tehdä ergonomisia työvuoroja ja osa taas ei, joten autonominen lista voisi olla oikea vaihtoehto työvuorosuunnittelumalliksi.

Opinnäytetyömme tuloksia voi hyödyntää muissa yksiköissä tehtäviin tutkimuksiin. Lisäksi kyselylomakkeen voi käyttää myöhemmin Sallan terveyskeskuksen vuodeosastolla, jos sinne otetaan käyttöön uudenlainen työvuorosuunnittelumalli. Näin nähtäisiin, onko se toimiva kyseisessä yksikössä työhyvinvointia ja hyvinvointia tukevana suunnittelumallina.

Asiasanat: työvuorosuunnittelu, vuorotyö, työhyvinvointi

ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences
Degree Programme in Nursing and Health Care, Option of Nursing

Authors: Anniina Kivelä and Silja Alatalo

Title of thesis: Views of shift workers on the effects of shift scheduling on their work welfare

Supervisors: Leila Laitila-Özkoc and Raija Rajala

Term and year when the thesis was submitted: Autumn 2012

Number of pages: 44 + 6 appendices

There was a welfare project in Salla on the basis of which the health centre personnel tried to develop a rota planning system that would support the welfare and health of its shift workers. Often the shift workers have to work around the clock doing morning, evening or night shifts. Most of the time the head nurse or the appointed rota planner designs the work shifts for the workers.

Our thesis was about inspecting different kinds of rota planning systems and choosing the system that would best benefit the shift workers in Salla's health centre. The aim was to find a rota planning system that would support the shift workers' welfare and health.

This thesis was made by using the Delphi Method. Delphi Method consists of several rounds of inquiries and feedback. In our study the first round of inquiries consisted of interviews and the second round consisted of short written questions on a questionnaire that were based on the interviews. Feedback was gathered during the interviews. Due to secrecy obligation the feedback won't be elaborated in this thesis.

The main results concluded that the workers of Salla's health centre needed a rota planning system that would allow longer breaks between the shifts and more than one consecutive free day at a time. Opinions were mixed concerning the ergonomic shifts, which led us to believe that the autonomic rota planning system would be a good solution for them. Most of the workers did not think that the shift work has caused any health problems, but they thought that shift work affected their overall welfare and social life.

The questions of the interview used in this thesis could be used in other work units when inspecting rota planning and its effects on the workers' welfare and health. Also, the same questions could be used in Salla's health centre to inspect the welfare and health later if they try different kinds of rota planning systems.

Keywords: rota planning, shift work, work welfare

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ.....	3
ABSTRACT.....	4
1 JOHDANTO	6
2 TYÖVUOROSUUNNITTELUN VAIKUTUKSET VUOROTYÖLÄISEN TYÖHYVINVOINTIIN JA HYVINVOINTIIN	8
2.1 Työvuorosuunnittelu.....	9
2.1.1 Työvuorojärjestelmät	10
2.1.2 Sallan terveyskeskuksen vuodeosaston työvuorojärjestelmät.....	11
2.1.3 Vuorotyön ergonomiset kriteerit.....	11
2.2 Vuorotyötä tekevän työhyvinvointi ja hyvinvointi	13
3 TUTKIMUSMETODOLOGIA	16
3.1 Delfoi-menetelmä.....	16
3.2 Delfoi-menetelmän edut ja haitat	17
4 TUTKIMUSONGELMAT.....	19
5 TUTKIMUKSEN SUORITTAMINEN.....	20
5.1 Asiantuntijoiden valinta	20
5.2 Aineiston keruu ja analysointi.....	20
6 TULOKSET	22
6.1 Vastaajien taustatiedot.....	22
6.2 Sallan terveyskeskuksen vuodeosaston työntekijöiden mielipiteitä työvuorosuunnittelusta.....	25
6.3 Työntekijöiden mielipiteitä erilaisista työvuorojärjestelmistä.....	30
6.4 Työntekijöiden mielipiteitä työhyvinvoinnista.....	32
7 JOHTOPÄÄTÖKSET	35
8 POHDINTA	39
LÄHTEET.....	42
LIITTEET	46

1 JOHDANTO

Sairaaloissa, terveyskeskuksissa ja hoitolaitoksissa henkilökuntaa täytyy olla paikalla ympäri vuorokauden. Tästä johtuen hoitoalalla työskentelevät joutuvat väistämättä tekemään kolmivuorotyötä, mikä on raskaampaa kuin normaali päivätyö. Kolmivuorotyössä tehdään aamu-, ilt- ja yövuoroja osastonhoitajan suunnitteleminen työvuorolistojen mukaan.

Työterveyslaitos on laatinut suosituksen vuorotyön ergonomisiksi kriteereiksi. Työaikaergonomialla tarkoitetaan työvuorojen sijoittamista työntekijän hyvinvointia ja jaksamista tukevalla tavalla vuorotyössä. Työaikalainsäädännössä ja työehtosopimuksissa on työntekijää suojaavia määräyksiä muun muassa päivittäisestä, vuorokautisesta ja viikoittaisesta lepoajasta. Yötyön on todettu rasittavan työntekijää sekä fyysisesti että psyykkisesti enemmän kuin aamu- ja iltavuorojen. Myös peräkkäisten työvuorojen määrällä ja niiden järjestyksellä voidaan vaikuttaa työhyvinvointiin. (Tehy 2012, hakupäivä 27.9.2012.)

Sallan kunnassa toteutettiin Euroopan Unionin Euroopan sosiaalirahaston Hyvinvointivalmennushanketta 2008–2011. Hyvinvointivalmennushanke kuului Vipuvoimaa EU:lta, Manner-Suomen ESR (Euroopan sosiaalirahaston osittain rahoittamat projektit) -ohjelmaan, Pohjois-Suomen suuralueosioon ohjelmakaudella 2007–2013. Projektin toimintalinja oli työmarkkinoiden toimintaa edistävien osaamis-, innovaatio- ja palvelujärjestelmien kehittäminen. (Marjala, A. 2011.)

Osana hyvinvointivalmennushanketta Sallan kunnan terveyskeskuksen vuodeosaston työhyvinvointia kehitettiin toimintatutkimuksellisilla menetelmillä. Kehittämistyön tavoitteena oli löytää Sallan kunnan terveyskeskuksen vuodeosaston kolmivuorotyötä tekevän henkilöstön työvuorosuunnittelun reunaehdot. Sallan kunnan terveyskeskuksen vuodeosastolla työskennellyt sairaanhoitaja ja nykyinen Sallan kunnan hyvinvointikoordinaattori Annukka Marjala teki ylemmän ammattikorkeakoulun opinnäytetyönään kehittämissuunnitelman, jossa hän suunnitteli Sallan terveyskeskuksen vuodeosastolle kiertävät työvuorolistat, joiden rakenteeseen muut työntekijät saivat mielipiteillään vaikuttaa. (Marjala, A. 2011.)

Sallan terveyskeskuksessa toimii 34-paikkainen vuodeosasto, jossa on sekä akuutti- että pitkäaikaispotilaita. Osastolla työskentelee osaston lääkäri, kaksi osastonhoitajaa, sairaanhoitajat ja perushoitajat. Osastolla on myös usein opiskelijoita suorittamassa työharjoitteluita. (Sallan kunta, hakupäivä 24.1.2011.)

Saimme idean opinnäytetyöhömme sairaanhoitaja Annukka Marjalalta. Hänen opinnäytetyöstään jäi puuttumaan osuus, jossa olisi tutkittu työntekijöiden kokemuksia työvuorosuunnittelukokeilusta, joten hän ehdotti tämän tekemistä meille. Omasta mielenkiinnostamme halusimme laajentaa tutkimustamme koskemaan myös työvuorosuunnittelun vaikutusta työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen vuorotyössä.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on siis kuvata Sallan terveyskeskuksen vuodeosaston työntekijöiden mielipiteitä heillä nykyisin käytössä olevasta työvuorojärjestelmästä ja kiertävästä listasta, joka heillä oli hetkellisesti käytössä. Tarkoituksena on myös kuvata heidän mielipiteitään työvuorosuunnittelun vaikutuksesta heidän työhyvinvointiinsa sekä hyvinvointiin ja sitä, mitkä muut asiat näihin tekijöihin vaikuttavat.

2 TYÖVUOROSUUNNITTELUN VAIKUTUKSET VUOROTYÖLÄISEN TYÖHYVINVOINTIIN JA HYVINVOINTIIN

Vuorotyö on määritelty työaikalain 27 §:ssä. Jotta voidaan puhua vuorotyöstä, on työvuorojen vaihduttava säännöllisesti ja muututtava ennalta sovittuina ajankohtina. Vuorojen vaihtumisen katsotaan olevan säännöllistä, kun työvuoro jatkuu enintään tunnin yhtä aikaa seuraavaan vuoroon tulleen työntekijän kanssa tai kun vuorojen väliin jää enintään tunti. (Työsuojeluhallinto 2010, hakupäivä 14.4.2012.)

Vuorotyöstä puhuttaessa työvuorot seuraavat toisiaan, mutta laissa on myönnetty mahdollisuus enintään tunnin päällekkäisyyteen tai väliaikaan. Työvuoroja ei tarvitse olla samaa määrää joka viikko eikä vuorojen tarvitse alkaa samaan kellonaikaan, vaan työntekijän on tehtävä eri vuoroja. Työtehtävien tulee olla kaikissa vuoroissa samanlaisia ja vuoron päätyttyä seuraavaan vuoroon tulevat työntekijät jatkavat samaa työtä. (Finlex 1996, hakupäivä 29.12.2010.) Työntekijöiden tulee myös tietää ennalta, kuinka kauan heidän tulee kutakin vuoroa tehdä. (Työsuojeluhallinto 2010, hakupäivä 29.12.2010.)

Aluehallintovirasto voi myöntää luvan poiketa edellä mainituista vuorotyön määrittelyistä. Se voi halutessaan sallia erilaisen määritelmän työvuorojen vaihtumiselle ja esimerkiksi hyväksyä vuorotyöksi järjestelmän, jossa työvuorot eivät muutu joidenkin työntekijöiden osalta lainkaan tai vuorojen muuttumista ei ole ennalta sovittu. (Työsuojeluhallinto 2010, hakupäivä 29.12.2010.)

Työhyvinvointi määritellään yleisesti kokemukseksi psyykkisestä ja fyysisestä olotilasta, johon liittyy työ, työympäristö ja vapaa-aika kokonaisuutena. Työhyvinvointi on noussut työssä viihtymisen ohella keskeiseksi tekijäksi työolojen kehittämisessä ja se on lakisääteistä työturvallisuuslain nojalla. (Tekniikan Akateemisten Liitto TEK ry 2010, hakupäivä 27.12.2010.)

Työhyvinvoinnista voidaan puhua niin yksilö kuin yhteisötasollakin. Kun työyhteisö on terve ja toimiva, vuorovaikutukseen pystytään avoimesti, yhteistyö on sujuvaa ja ongelmista pystytään puhumaan. Työpaikalla työhyvinvoinnin edistämisessä avainasemassa on johdon, esimiesten ja työpaikan työntekijöiden yhteistyö. Muita keskeisiä toimijoita yhteistyössä ovat työterveyshuolto, työsuojeluhenkilöstö ja luottamusmiehet, henkilöstötoimi ja joissain tapauksissa ulkopuoliset organisaation asiantuntijat. (Työterveyslaitos 2010, hakupäivä 27.12.2010.)

Hyvän työilmapiirin edellytyksenä on, että tuetaan riittävästi henkilöstön itsenäisyyden, yhteenkuuluvuuden ja pärjäämisen kokemista. Näihin asioihin tulisi kiinnittää huomiota niin johtamisessa kuin järjestelyissä ja työyhteisön toiminnassakin. Yksilön työhyvinvoinnin arviointi pohjautuu työntekijän omaan kokemukseen mielihyvästä, virittyneisyydestä ja niihin liittyvistä tunnetiloista. (Työterveyslaitos 2010, hakupäivä 27.12.2010.) Yleisesti voidaan sanoa, että yksilön näkökulma työhyvinvoinnista on, että työntekijä voi hyvin, on motivoitunut ja toimintakykyinen. Yksilön omaan työhyvinvointiin otetaan mukaan myös terveys, elintavat, elämäntilanne ja siihen liittyvä työn ja vapaa-ajan tasapaino. (Valtiovarainministeriö 2010, hakupäivä 27.12.2010.)

Työhyvinvointi koostuu useista tekijöistä kuten työntekijän terveydestä, jaksamisesta, työpaikan ilmapiiristä ja johtamisesta, työpaikan turvallisuudesta ja hyvästä työn hallinnasta. Kun työyhteisö on hyvinvoiva, työntekijät kokevat työnsä mielekkääksi, elämänhallintaa tukevaksi ja palkitsevaksi ja he pystyvät työskentelemään tuottavammin ja osaavammin. (Valtiovarainministeriö 2010, hakupäivä 27.12.2010.)

Työpaikan työhyvinvointia voidaan myös pitää yllä niin sanotulla Tyhy-toiminnalla, jolla tarkoitetaan työntekijöiden työ- ja toimintakykyä läpi koko työuran. Työhyvinvointia ylläpitävä toiminta kuuluu työpaikkaterveydenhuollon alaisuuteen ja työterveyshuollon asiantuntijat hoitavatkin lakisääteiset tehtävät. Tyhy-toiminta on yhteistyötä työnantajien, työntekijöiden ja yhteystoimintaorganisaatioiden kanssa. Se on suunnitelmallista ja johdonmukaista ja sillä on oltava tavoite. Työhyvinvoinnin säilyttämiseen liittyvät toimenpiteet voivat kohdistua työoloihin ja -ympäristöön, lääkinnälliseen tai ammatilliseen kuntoutukseen, työn hallintaan, työyhteisöön, työtapoihin tai jopa uudelleen koulutukseen ja -sijoitukseen tarpeen vaatiessa. Myös työaikajärjestelyt ovat osa työhyvinvoinnin säilyttämistä. (Valtiovarainministeriö, hakupäivä 27.12.2010.)

2.1 Työvuorosuunnittelu

Työvuorosuunnittelu on suunnittelua, jolla määritetään työntekijöiden työaika. Työvuorosuunnittelusta vastaa työnantaja. Työvuorosuunnittelulla määritetään, minkä verran henkilöstöä työvuorossa täytyy olla. Siihen vaikuttavat osaamisvaatimukset ja toiminnan tarve. (Työaikaergonomia 2012, hakupäivä 27.9.2012; Työaikalaki 1996, hakupäivä 27.9.2012.)

2.1.1 Työvuorojärjestelmät

Työvuorojärjestelmiä jaotellaan esimerkiksi sen mukaan, ovatko ne säännöllisiä vai epäsäännöllisiä, ovatko vuorot lyhyitä vai pitkiä ja kiertävätkö ne hitaasti vai nopeasti. Työvuoron ajoittuminen ja kesto ovat työntekijän kannalta tärkeitä seikkoja. Säännöllisen vuorojärjestelmän katsotaan lisäävän työntekijän hyvinvointia sekä helpottavan työvuorolistan suunnittelua. (Hakola, Hublin, Härmä, Kandolin, Laitinen & Sallinen 2007, 74–75.)

Yksinkertaisimmillaan työvuorojärjestelmässä on vain aamu-, päivä-, iltai- tai yövuoroja. Esimerkkejä säännöllisistä työvuoroista ovat muun muassa aikaisin alkavat aamut, pitkät työvuorot tai pelkkien yövuorojen tekeminen. Aikaiset aamuvuorot lyhentävät monesti yöunia, koska aikaisesta herätyksestä huolimatta ihmiset menevät nukkumaan samoihin aikoihin kuin normaalisti. Varhaiset aamuvuorot lisäävät väsymystä ja heikentävät työvuoron aikaista suorituskyyä. (Hakola ym. 2007, 75.)

Yleensä säännöllinen työvuorojärjestelmä on 12 tunnin työvuorojärjestelmä. Tällöin peräkkäisiä työvuoroja on kolmesta neljään, ja sen jälkeen on vastaavasti kolme tai neljä vapaapäivää. Pitkät työvuorot mahdollistavat enemmän vapaapäiviä kuin normaalit kahdeksan tunnin työpäivät, mutta niistä suoriutuminen on kuitenkin pääsääntöisesti heikompaa. (Hakola ym. 2007, 76–77.)

Jotkut ihmiset valitsevat jatkuvan yövuoron tekemisen kolmivuorotyön sijaan. Mahdollinen jatkuva yötyötä puoltava tekijä on se, että ihmisen fysiologiset vuorokausirytmit mukautuvat paremmin säännölliseen yövuoroon kuin satunnaisiin vuorotyössä tehtyihin vuoroihin. Tärkeitä yötyöhön sopeutumiseen vaikuttavia tekijöitä ovat esimerkiksi peräkkäisten yövuorojen määrä, altistuminen auringonvalolle erityisesti aamulla, työntekijän motivaatio, sosiaaliset seikat ja mahdollisuus säilyttää rytmi myös vapaa-aikana. (Hakola ym. 2007, 76.)

Tavallisin keskeytymätön työvuorojärjestelmä on kolmivuorotyö, jossa on kahdeksan tunnin aamu-, iltai- ja yövuoroja jokaista yhtä monta. Työntekijän hyvinvoinnin kannalta merkityksellistä on, montako samaa työvuoroa on peräkkäin, miten työvuorot ajoittuvat toisiinsa nähden ja kuinka paljon lepoaikaa työvuorojen väliin jää. Työvuorojaksot voivat olla joko hitaasti tai nopeasti kiertäviä. Kolmivuorotyö voi olla myös keskeytyvää, jolloin viikonloput ovat monesti vapaita. (Hakola ym. 2007, 80,90.) Tutkimusten mukaan koettu työaika- ja vuorojärjestelyjen hallinta lisää työtyytyväisyyttä ja itse suunnittelut, omat työaikamielitykset toteuttavat työvuorot ovat tärkeä voimavarojen ylläpitäjä. (Hakola & Kalliomäki-Levanto 2010, 10).

2.1.2 Sallan terveystieteiden tutkimuskeskuksen vuodeosaston työvuorojärjestelmät

Sallan terveystieteiden tutkimuskeskuksen vuodeosastolla oli opinnäytetyöemme toteuttamisen aikaan käytössä kolmen viikon työvuorolistat, jotka osastonhoitaja suunnitteli. Työvuorosuunnittelussa noudatettiin työaikalakia ja muita suunnittelua ohjaavia säännöksiä, esimerkiksi paikallisia sopimuksia. Työvuorot olivat iltavuoro (klo 13–21) aamu (klo 07–15), lyhyt aamuvuoro ja yövuoro (klo 07–11.30 ja samana iltana klo 20.30 yövuoroon, joka kesti seuraavaan aamuun klo 07.15). Työvuorosuunnitelmassa oli yhden päivän vapaita, viikonloppuvapaita epätasaisesti ja monta peräkkäistä työpäivää ilman vapaapäiviä. Työntekijät saivat vaikuttaa omiin työvuoroihinsa laittamalla työvuoro- ja vapaatoivomuksiaan toivomusvihkoon, jota osastonhoitaja käytti listan suunnittelun tukena.

Vuodeosastolla kokeiltiin vuonna 2010 kesäkuusta joulukuuhun kiertävää työvuorolistaa, jonka tarkoituksena oli lisätä työvuorosuunnittelun tasapuolisuutta ja työntekijöiden mahdollisuuksia vaikuttaa omiin työvuoroihinsa. Kiertävä lista ei noudattanut työaikaergonomiaa, koska suurin osa työntekijöistä halusi ehdottomasti sijoittaa iltavuoron vapaapäivän jälkeen. Tarkoituksena oli jakson jälkeen siirtyä suunnittelemaan listat kuudeksi viikoksi kerrallaan, minkä ajateltiin helpottavan vapaa-ajan suunnittelua. Kiertävien listojen mallipohjiin sijoitettiin valmiiksi yövuorot ja vapaat, joita työntekijöillä oli lupa vaihtaa keskenään. Aamu- ja iltavuorot he saivat sijoittaa listoihin itse. (Marjala 2011.) Kokeilua päätettiin olla jatkamatta joulukuun 2010 jälkeen.

2.1.3 Vuorotyön ergonomiset kriteerit

Vuorotyössä on useita ergonomisia kriteereitä, jotka helpottavat vuorotyötä tekevien jaksamista. Vuorotyötä tekevillä tulisi olla yövuoroja vain yksi tai kaksi kerrallaan ja aamu- tai iltavuoroja peräkkäin enintään kolme. Kahden peräkkäisen työvuoron välissä tulisi olla vapaa-aikaa yli 11 tuntia ja kuudelta tai aiemmin alkavia vuoroja korkeintaan kerran viikossa. Työjakson pituus ei saisi ylittää kuutta työvuoroa. Jos jakson viimeinen vuoro on yövuoro, tulisi työntekijällä olla vähintään kaksi vapaapäivää, ja yövuoro-aamuvuorajaksoa tulisi välttää samoin kuin yksittäisiä vapaapäiviä ja työpäiviä. Jos työvuoro ylittää kahdeksan tuntia, täytyy huomioida työn kuormittavuus ja tauotuksen tulee olla riittävä. Jatkovaa yötyötä pitäisi välttää, paitsi jos työntekijä itse sitä haluaa tehdä. (Härmä & Sallinen 2004, 78.)

Ergonomisen työn kriteeri on myös, että viikonlopputyötä olisi enintään kerran kuukaudessa ja että työntekijän tulisi voida vaikuttaa omiin työaikoihinsa ja käytettäviin työvuorojärjestelmiin. (Här-

mä & Sallinen 2004, 78). Sovituista listoista poikkeamista tulisi välttää ja niissä tapauksissa, kun muutoksia tehdään, tulee ennakkoilmoitusten ja korvausten pelisäännöistä sopia. (Jokimäki 2001, 22).

Ihminen ei pysty siirtämään omaa sisäistä kelloaan työvuorojen mukaan, koska fysiologinen tahdistuminen tapahtuu etupäässä valon vaihteluiden mukaan (Jokimäki 2001, 20). Työvuorojen kiertosuunta eteenpäin, eli ensin ovat aamuvuorot, toisena iltavuorot ja sen jälkeen yövuorot ja näiden jälkeen vapaapäivät, on unihäiriöistä kärsivien kannalta parempi kuin muut mahdolliset vuorojen järjestykset, koska rytmiä on aina helpompi siirtää eteenpäin kuin taaksepäin. (Tehy 2012, hakupäivä 27.9.2012.) Yövuorojen jälkeen tulisi olla vähintään kaksi vapaapäivää, ja jaksoa yö-aamu tulisi välttää (Jokimäki 2001, 22).

Pitkien (yli kahdeksan tuntia) työvuorojen edellytyksenä on se, että kaikki suostuvat niihin. Jos työpaikalla on käytössä pitkiä vuoroja, tulee niiden soveltua työn luonteeseen ja kuormittavuuteen. Jopa 14–15 tunnin pituisia työvuoroja perustellaan hoidon jatkuvuudella ja toisaalta sillä, että niiden tekeminen mahdollistaa pidemmät vapaat. Niiden etuina on tuotu esille myös lisääntynyt tyytyväisyys työaikoihin, vuoronvaihtotilanteiden väheneminen, ylitöiden väheneminen, lisääntynyt aika perheelle, ystäville, kotitöille sekä työmatkoihin kuluvan ajan ja kustannusten väheneminen. (Hakola & Kalliomäki-Levanto. 2010, 40, 41). Työvuorojärjestelmän täytyy olla suunniteltu siten, että pitkiä vuoroja ei ole useita peräkkäin ja että vuorojen väliin jää riittävästi aikaa palautumiseen eli normaaleihin yöuniin, ruokailuihin ja muuhun virkistymiseen. Poissaolojen varalta on oltava riittävät järjestelyt eikä ylitöitä saisi teettää. Pitkissä työvuoroissa tulisi rajoittaa aikaa, jona työntekijä altistuu terveydelle vaarallisille aineille. (Tehy 2012 hakupäivä 27.9.2012.)

Vuorotyössä pitkät työvuorot saattavat muodostua hankaliksi, koska jo työvuorojen hankala ajoittuminen rasittaa unta ja vireyttä. Tutkimusten mukaan kuitenkin hyvin suunniteltu 12 tunnin vuoroihin perustuva työaikamalli voi olla parempi kuin huonosti suunniteltu kahdeksan tunnin työvuorojärjestelmä. (Hakola ym. 2007, 29.)

Yötyötä on työ, jota tehdään kello yhdentoista ja kello kuuden välillä vähintään kolmen tunnin ajan (Antti-Poika, Martimo & Uitti 2010, 125). Jatkuva yötyö ei ole suositeltavaa työntekijöiden enemmistölle, ja sen tulee perustua vapaaehtoisuuteen. Yövuoroja koskevan suosituksen mukaan niitä tulisi olla mahdollisimman vähän. Jos niitä ei kuitenkaan voida vähentää, niin työvuorojen nopea kierto on hidasta suositeltavampaa ja kierron tulee olla säännöllinen. (Tehy 2012, hakupäivä 27.9.2012.) Ennen yövuoroa nukuttu uni on yleensä melko pitkä, ja usein ennen yövuoroon me-

noa nukutaan vielä unet. Yövuoron loputtua nukkumaan mennään yleensä 30–60 minuuttia vuoron loppumisen jälkeen, ja uni on kahdesta neljään tuntia lyhyempi kuin normaali yöuni. Useat peräkkäiset yövuorot aiheuttavat helposti univelkaa, jos yövuoroihin ei kykene sopeutumaan fysiologisesti. On tutkittu, että yötyössä olevista 20–50 prosentilla ilmenee tahatonta torkahtelua. (Hakola, Härmä, Kandolin, Laitinen & Sallinen 2000, 28–29.)

Aamuvuorossa tekeillä unirytmillä on melko säännöllinen, mutta kolmivuorotyössä yöuni vähenee noin kahdesta neljään tuntia ja keskimääräinen uni jää noin kuuteen tuntiin. Kolmivuorotyötä tekeillä aamuvuoroihin liittyy lähes yhtä usein uneliaisuutta ja väsymyksen tunnetta kuin yövuoroihin. Noin kolmannes työntekijöistä paikkaa aamuvuorosta syntynyttä univajetta iltapäivän unilla, ja mitä lyhyemmäksi edellinen yö on jäänyt, sitä enemmän torkahtelun määrä lisääntyy. (Hakola ym. 2000, 29.) Kolmivuorotyössä työvuorojen vaihtumisajoissa tulisi suosia yksilöllisiä, työajan suhteen itsenäisiä ryhmiä. Mikäli vuorotyö ei sisällä yövuoroja, aikaisia aamuvuoroja tulisi välttää. (Tehy 2012, hakupäivä 27.9.2012.)

Lepoaikojen koskevan suosituksen mukaan työvuorojen väli tulisi olla vähintään 11 tuntia ja nopeita vuoronvaihtoja (yövuorosta iltavuoroon samana päivänä tai iltavuorosta aamuvuoroon) tulisi välttää. Peräkkäisiä työvuoroja tulisi olla enintään viidestä seitsemään ja jokaisessa työvuorojärjestelmässä tulisi olla joitain viikonloppuja, jolloin on vähintään kaksi peräkkäistä vapaapäivää. (Tehy 2012, hakupäivä 27.9.2012.)

Työntekijä tarvitsee lepoa myös työpäivän aikana. Kaksi pääsääntöä on, että tauon tulisi alkaa ennen voimakasta väsymystä ja että sen ei pitäisi häiritä hyvin käyntiin lähtenyt työntekijä. Lepotaukojen optimaalinen kesto ja taajuus riippuvat työntekijän yksilöllisten ominaisuuksien lisäksi työtehtävän yksipuolisuudesta sekä sen vaatimasta intensiteetistä ja tahdistusta. Tutkimusten mukaan työntekijän itsensä määrittämä tauotus saattaa johtaa palautumisen kannalta liian lyhyisiin taukoihin, mistä voimmekin päätellä, että työntekijät hyötyvät enemmän jonkun muun määrittelemistä taukoajoista. (Hakola ym. 2007, 67–68.)

2.2 Vuorotyötä tekevän työhyvinvointi ja hyvinvointi

Ihmisellä on niin sanottu tahdistus, solujen kronobiologinen järjestelmä, joka pyrkii ulkoisen maailman ja solujen sisäisen ympäristön yhteensovittamiseen. Kun ihminen pysyy säännöllisessä uni-valve eli vuorokausirytmisä, pystyy hänen päätähdistajansa synkronoimaan kehon sadat rytmit optimaaliseksi kokonaisuudeksi toimintakyvyn kannalta. Jos vuorokausirytmii muuttuu äkillisesti

enemmän kuin yhdestä kahteen tuntia, päätahdistaja menettää kokonaisuuden hallinnan ja elimet, elinjärjestelmät tai solut eivät pysy kontrollissa ja alkavat noudattaa omaa rytmiään. (Antti-Poika ym. 2010, 125–126.) Ympäristötekijät ohjaavat kehon vuorokausirytmia ja sitä säättää neurologinen mekanismi, joka reagoi sisäisiin ja ulkoisiin ärsykkeisiin. Ulkoisista ärsykkeistä esimerkiksi valo ja pimeys saavat hypothalamuksen kontrolloimaan kehon omaa vuorokausirytmia. Sisäiset ärsykkeet ohjelmoivat kehon toimintaa, kuten uni-valverytmia, ruumiinlämpötilaa, hormonaalista rytmiä (melatoniinin ja kortisolin eritystä) ja ruuansulatusentsyymien eritystä, mikä auttaa ruuansulatusta. (Grossman 1997, 602.)

Vuorotyön vaikutus fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin

Koska ihminen on biologisesti pääasiassa päiväeläjä, on elimistön vaikeaa sopeutua poikkeaviin työaikoihin, ja tämä ilmenee usein voimakkaana uneliaisuutena valvejakson aikana ja unettomuusoireina. Lähes kaikilla vuorotyöntekijöillä esiintyy haittaavaa ja poikkeavaa väsymystä sekä unettomuusoireita johtuen aikaisista aamuvuoroista ja yövuoroista. Kansainvälisen unihäiriöluokituksen mukaan vuorotyön aiheuttama unen häiriö eli circadian rhythm sleepdisorder, shift work type, on rajattu niin sanottuihin sirkadiaanisiin rytmeihin liittyviin unihäiriöihin. (Antti-Poika ym. 2010, 125–126.) Yövuoroja tekevä sairaanhoitohenkilöstö uhmaa kehon luonnollista sisäistä rytmiä. Tämä on pidemmällä aikavälillä tuhoisaa hoitajien terveydelle. Unen puutteella ja vuorokausirytmien laiminlyömisellä on monenlaisia vaikutuksia. Yövuorot ovat päivänselvästi haitallisia nukkumis- ja syömistavoille sekä sosiaaliselle elämälle. Lisäksi tutkimukset ovat osoittaneet, että yötöitä tekevillä on enemmän ongelmia tunne-elämässä, avioliitossa sekä perhesuhteissa. (Grossman 1997, 603–604.)

Yötyöntekijöillä on taipumusta heikompaan hyvinvointiin sekä korkeampi riski masennukseen ja ahdistukseen. Jopa hyvin motivoituneet ja uralleen vannoutuneet ihmiset saattavat kärsiä vuoroihin liittyvästä epäsopeutuvuus-syndroomasta. Tähän syndroomaan kuuluvat unihäiriöt, krooninen uupumus, alkoholin tai lääkkeiden väärinkäyttö, suurentunut riski onnettomuuksiin tai läheltä piti-tilanteisiin, masennus, mielialahäiriöt, mielipaha, persoonan muutokset ja ihmissuhdevaikeudet. Myös monet muut tekijät vaikuttavat negatiivisesti yötyöntekijöihin. Näitä ovat esimerkiksi runsas tupakointi, korkea verenpaine, kolesterolin, verensokerin, ylipaino ja vähentynyt fyysinen aktiivisuus. Tutkimukset osoittavat myös, että enemmän kuin kuusi vuotta yötöitä tehneillä naisilla on 70 prosentin kasvanut riski saada sydänsairaus, ja vaikka he lopettaisivat yötöiden tekemisen,

sydänsairausriski pysyisi 50 prosenttia kasvaneena verrattuna päivätyötä tekeviin naisiin. (Grossman 1997, 603–604.)

Tutkimusten mukaan ylipaino ja lihominen ovat yleisempiä vuoro- kuin päivätyötä tekevillä ihmisillä, vaikka he eivät söisi eri tavalla tai suurempienergistä ruokaa. Vuorotyöntekijöillä ateriarytmi on kuitenkin epäsäännöllisempi. Vuorotyö lisää sepelvaltimotaudin riskiä ja metabolisen oireyhtymän kehittymistä noin 40 prosentilla vuorotyön tekijöistä. Myös erilaisia ruoansulatuselimistön häiriöitä havaitaan enemmän vuorotyötä kuin päivätyötä tekevillä. Esimerkiksi vatsakivut, närästys ja pohjukaissuolen haavaumat ovat yleisempiä vuorotyötä tekevillä. (Antti-Poika ym. 2010, 127–128.)

Vuorotyön on myös tutkittu vaikuttavan raskauteen. Yötyötä tekevillä naisilla on enemmän keskenmenoja, ennenaikaisia synnytyksiä ja syntyvät lapset ovat useammin alipainoisia, kuin vastaavilla päivätyöntekijöillä. Vuonna 2005 julkaistussa 13 tutkimuksen julkaisussa rintasyövän riskin todettiin olevan noin 50 prosenttia korkeampi yötyöammateissa, kuten sairaanhoitajilla. Tämän on todettu johtuvat siitä, että vuorotyö häiritsee vuorokausirytmiiä, mikä aiheuttaa syöpää. Rintasyöpäriskiin vaikuttanee yövuorojen ja vuorotyövuosien määrä. (Antti-Poika ym. 2010, 127–128.)

Erityisesti vuorotyön aiheuttama väsymys vaikuttaa kykyyn ottaa vastaan, käsitellä ja tuottaa tietoa. Usein myös mieliala laskee, joka lisää ärtyneisyyttä ja voi näyttäytyä lievänä masennuksena. Väsyneenä ihminen ottaa myös helpommin riskejä. Kun väsymys ja univelka lisääntyvät, ihmisen henkisestä suoriutumisesta tulee ailahtelevaa eli esimerkiksi suoriutumisen taso voi heikentyä äkillisesti ja palata väliaikaisesti lähelle normaalia tasoa. Suoriutuminen kognitiivisissa tehtävissä 19 tunnin yhtämittaisen valvomisen jälkeen kolmen aikaan yöllä vastaa samaa suoriutumista kuin lähes yhden promillen humalassa. (Antti-Poika ym. 2010, 127.)

Sosiaalista hyvinvointia ovat erityisesti yhteinen aika perheen ja muiden ihmisten kanssa, ja sitä on vaikea suunnitella, jos vuorotyö on epäsäännöllistä tai työvuorolistat ovat tiedossa vain lyhyeksi aikaa eteenpäin. Erityisesti viikonloppu- ja iltavuorot aiheuttavat epätahtisuutta perheen ja muiden sosiaalisten suhteiden kanssa, ja pitkät työajat ja ylityöt aiheuttavat sen, ettei harrastuksille, ihmissuhteille ja joutenololle jää riittävästi aikaa. Sosiaalinen hyvinvointi riippuu kokonaistyöajasta, työvuorojen vuorokaudenajoista ja työajan säännöllisyydestä. Sosiaalista hyvinvointia parantaa erityisesti se, että työntekijä voi vaikuttaa omiin työaikoihinsa. (Työterveyslaitos 2010, hakupäivä 28.12.2010.)

3 TUTKIMUSMETODOLOGIA

Opinnäytetyön tutkimusmetodiksi valittiin Delfoi-metodi, koska saatiin koottua 21 asiantuntijaa, mikä on liian paljon laadullisen tutkimuksen tekemiseen mutta hieman liian vähän määrälliseen tutkimukseen. Lisäksi tutkittiin ongelmaa, johon halutaan löytää ratkaisu työyksikössä. Myös työn metodiohjaaja suositteli tätä tutkimusmenetelmää meille.

3.1 Delfoi-menetelmä

Delfoi-menetelmä on laadullisen ja määrällisen tutkimuksen välimuoto (Virtuaali AMK 2011, hakupäivä 30.5.2011). Sillä haetaan erilaisia näkökulmia ja väittämiä postikyselyiden ja haastatteluiden avulla ja pyritään löytämään arvokkaita näkemyksiä erimieliseksi tai jaetuksi yhteisönäkemykseksi. Tässä tutkimuksessa toteutamme konsensusdelfoita eli klassista Delfoita. Tämän Delfoin tavoite on päästä yksimielisyyteen. Se saattaa kuitenkin johtaa huonoihin kompromisseihin ja arvokkaita näkemyksiä voi jäädä huomioimatta yhteisnäkemystä haettaessa. (NexusDelfix 2005, hakupäivä 30.5.2011; Kuusi 2003, 207.) Yksimielisyyteen pyrkiminen voi olla väkinäistä ja johtaa tärkeän tiedon katoamiseen. Siksi nykyisissä Delfoi-tutkimuksissa pyritään saavuttamaan mahdollisimman laaja tieto tutkittavaa asiaa koskevista erilaisista mielipiteistä sekä ajatuksista ja perusteluista. (Metsämuuronen 2000, 33–34; Powell 2002, 376–382; Anttila 2006, 405.)

Delfoi-menetelmälle on tyypillistä, että sillä tutkitaan tulevaisuutta ja oleellista on tulevaisuuden oppiminen. Delfoi-menetelmässä tutkija on samalla tasolla tulevaisuuden tietämisessä kuin tutkitavat. Lisäksi Delfoi-tekniikkaa voidaan hyödyntää ideoiden ja uusien näkemysten löytämiseen. Jos asiantuntijoita on hankala esimerkiksi ajanpuutteen vuoksi koota yhteen ongelmakohtien löytämiseksi, on Delfoi-menetelmä hyvä apu koottaessa erilaisia ongelma-alueita yhteen. Delfoilla pyritään löytämään tutkittavien käsityksiä asioista, joista ei ole muulla tavoin saatavilla täsmällistä tietoa. Ehdotuksilla ja argumenteilla, joita tutkittavat esittävät onkin keskeinen merkitys Delfoissa. (Edelfoi 2012, hakupäivä 11.4.2012; Kuusi 2012, hakupäivä 11.4.2012.)

Delfoi-menetelmällä voidaan katsoa olevan kolme pääpiirrettä, jotka ovat tunnistamattomuus, useat kierrokset ja palaute eli feedback (Kuusi 2003, 206–207). Tunnistamattomuudella tarkoitetaan sitä, että kukaan osallistujista ei tiedä, mitä toiset ovat sanoneet. Aiemmin asiantuntijat ovat

vastanneet postitse lähetettyihin kyselylomakkeisiin, jotka käsiteltiin luottamuksellisesti, mutta nykyään on yleisempää käyttää sähköpostia tai haastattelua. (Kuusi 2003, 135; Metsämuuronen 2000, 54; 2001, 125.) Delfoi-menetelmässä hyödynnetään useita kyselykierroksia. Tämä antaa asiantuntijoille mahdollisuuden korjata kannanottojaan. Nykyään palautekierrosten määrä on rajoitettu yhteen kirjalliseen kierrokseen ja sitä täydennetään muun muassa seminaareilla tai haastatteluilla. Palaute eli feedback tarkoittaa sitä, että asiantuntijat voivat vielä muuttaa kannanottoaan, kun kuulevat muiden paneelilaisten mielipiteet. (Kuusi 2003, 206–207.) Pyrimme säilyttämään asiantuntijoiden anonymiteetin järjestämällä yksilöhaastattelun kaikille eri aikoina. Lisäksi haastatteluista eivät ole kuulleet muut kuin me ja litteroituja tuloksia olemme tarkastelleet ainoastaan kotonamme. Toisen kierroksen kyselylomakkeet sai palauttaa anonymisti ilman nimeä, joten me emme enää tässä vaiheessa tiedä, kenen kyselylomake mikäkin on. Palautetta asiantuntijoilta keräsimme haastattelujen yhteydessä, mutta emme keränneet sen tarkempaa palautetta. Emme käsittele tässä tutkimuksessa saamaamme palautetta, jotta tunnistamattomuus säilyy.

3.2 Delfoi-menetelmän edut ja haitat

Delfoi menetelmä on hyvä silloin, kun halutaan koota ja yhdistää mielipiteitä kehityksestä, josta on vähän tietoa. Haastattelu takaa alle 10 prosentin kieltäytymisasteen ja kyselylomake puolestaan varmistaa suurenkin joukon tutkimisen. Koska anonymiteetti on mahdollinen, se takaa joskus avoimemman näkemyksen asiasta. Anonymiteetti takaa myös sen, ettei yksittäistä henkilöä voi tunnistaa eikä hänen vastauksiaan voi eritellä yhteenvedosta. Näin ollen asiantuntijat käyvät eräänlaista anonymia keskustelua. Onnistunut Delfoi-tutkimus mahdollistaa sen, että yksittäisen raadinjäsenen alan kehittämistavoitteet saadaan suuremman joukon arvioitavaksi. Koska jokaisen mielipide on arvokas ja vastaajat vastaavat itsenäisinä, on Delfoilla mahdollista ehkäistä arvovaltaristiriitoja. Delfoin eduksi voidaan katsoa myös se, että se on yhdistelmä kvantitatiivista ja kvalitatiivista tutkimusta ja nämä tutkimusotteet on Delfoi-tekniikassa helppo yhdistää. Koska Delfoissa käytetään useampaa menetelmää, on saatu tutkimustietoa myös varmempaa. (Kuusi 2003, 206; Metsämuuronen 2012; Myllylä 2002, 12; Opetushallitus 2010, hakupäivä 31.5.2011.)

Henkilöllisyyden salaamiseen liittyy usein ongelmia, kuten tunnistetuksi tulemisen pelko ja näkemykset, jotka ovat ristiriidassa henkilön julkisuudessa esille tuomien ajatusten kanssa. Asiantuntijan voi olla myös vaikea hylätä esille tuomansa kanta, mutta toisaalta voi olla myös vaikea ottaa kantaa asioihin ennen kuin enemmistön kanta on selvä. Joskus voi myös esiintyä pelkoa siitä,

ettei niin sanotusti korkeammalla olevaa henkilöä uskalleta vastustaa. Toisaalta, kun tunnistetuksi tulemisen pelkoa ei kaikilla ole, voi levittää perättömiä tai tarkoitushakuisia näkemyksiä. Delfoissa asiantuntijoiden valinta herättää kritiikkiä, sillä missään ei ole määritely, montako asiantuntijaa tulisi olla tai kuka on tarpeeksi asiantunteva paneeliin. (Kuusi 2003, 219–220; Metsämuuronen 2012.) Ensimmäisellä kyselykierroksella täytyy osata tehdä oikeat kysymykset, jotta asiantuntijoita ei johdeta väärään suuntaan. Haitaksi voidaan katsoa myös se, että menetelmä on aikaa ja kärsivällisyyttä vaativa ja asiantuntijoiden motivointi useampaan kyselykierrokseen voi olla haastavaa. Tulosten analysointi on vaikeaa ja osa vastauksista voi jäädä peittoon, kun pyritään yleiseen mielipiteeseen. (Opetushallitus 2010, hakupäivä 31.5.2011; Metsämuuronen 2012.) Lisäksi kriittinen vaihe on kyselykierrosten lukumäärän päättäminen. Tutkimukset osoittavat kuitenkin, että kolmannen kierroksen jälkeen mielipiteet eivät juuri enää muutu. (Metsämuuronen 2012.)

4 TUTKIMUSONGELMAT

Tutkimuksen tarkoituksena on kuvailla työntekijöiden mielipiteitä uuden työvuorosuunnittelumallin vaikutuksista Sallan terveystieteiden tutkimuskeskuksen vuodeosaston lähi-, perus- ja sairaanhoitajien työhyvinvointiin. Samalla tarkastellaan vuorotyön vaikutuksia työntekijöiden hyvinvointiin. Tutkimuksen tarkoituksena on myös selvittää, mitä mieltä työntekijät ovat käytössä olleesta kiertävästä listasta. Tutkimuksen tavoitteena on, että laadittua kyselypohjaa voidaan hyödyntää myös jatkossa työhyvinvoinnin ja työvuorosuunnittelumallien arviointiin.

Tutkimuksen tutkimusongelmat:

1. Miten työvuorosuunnittelu vaikuttaa työntekijän mielestä hänen työhyvinvointiinsa?
2. Miten vuorotyö vaikuttaa työntekijän mielestä hänen hyvinvointiinsa?
3. Millä tavalla työvuorojärjestelmää pitäisi kehittää?

Näiden tutkimusongelmien avulla tutkimuksessa kuvataan työntekijöiden työhyvinvointia ja hyvinvointia sekä vuorotyön vaikutuksia niihin. Tutkimuksessa kuvataan myös työvuorosuunnittelun vaikutuksia työntekijän työhyvinvointiin.

Tutkimuksen tuloksia hyödynnetään etsittäessä Sallan terveystieteiden tutkimuskeskuksen vuodeosastolle sopivaa työvuorosuunnittelumallia, joka tukee työntekijöiden työhyvinvointia. Tutkimuksen tulosten avulla voidaan arvioida uutta työvuorosuunnittelumallia ja sen hyödyllisyyttä sekä asianmukaisuutta työntekijöiden työhyvinvointiin nähden. Opinnäytetyö ja siinä esille nousevat tulokset käydään esittelemässä Sallan terveystieteiden tutkimuskeskuksen vuodeosastolla ja samalla heille esitetään tämän opinnäytetyön esille tuomia parannusehdotuksia.

5 TUTKIMUKSEN SUORITTAMINEN

5.1 Asiantuntijoiden valinta

Tämän tutkimuksen asiantuntijoiksi pyydettiin Sallan terveyskeskuksen vuodeosaston sairaanhoitajat sekä lähi- ja perushoitajat. Tutkimusjoukko koostui 20 asiantuntijasta. He ovat alansa ammattilaisia ja ainoita, jotka pystyvät arvioimaan omaa hyvinvointiaan ja työvuorosuunnittelun vaikutuksia omaan työhyvinvointiinsa. Kaikki asiantuntijat ovat työskennelleet Sallan terveyskeskuksessa vähintään vuoden ja tehneet vuorotyötä useita vuosia. Kaikilla asiantuntijoilla on myös kokemusta useammasta kuin yhdestä työvuorosuunnittelumallista.

5.2 Aineiston keruu ja analysointi

Tutkimuksessa oli kaksi vaihetta. Ensimmäisessä vaiheessa tutkijat menivät Sallan terveyskeskuksen vuodeosastolle suorittamaan haastattelun asiantuntijoille. Haastattelu suoritettiin kahtena peräkkäisenä päivänä mahdollisimman kattavan asiantuntijajoukon saamiseksi. Suullinen haastattelu oli hyödyllisempi ensimmäisessä vaiheessa kuin paperilla olevat kysymykset, sillä suullisesti haastattelemalla saatiin enemmän tietoa ja pystyttiin varmistamaan, että asiantuntijat ymmärsivät kysymykset oikein. Suullisesti haastatellessa oli myös mahdollista tarkentaa kysymyksiä tarpeen vaatiessa. Haastattelun tarkoituksena oli saada pohja kirjallisena suoritettavalle kyselylomakkeelle. Haastattelut tehtiin rauhallisessa tilassa yksilohaastatteluina ja asiantuntijoille kerrottiin, että haastattelu nauhoitetaan mutta ettei haastatteluja itsessään julkaista opinnäytetyössä, vaan ne jäävät tutkijoiden väliseksi aineistoksi. Kuitenkin nauhoitukset säilytettiin työn loppuun saakka, jos haluttaisiinkin käyttää jossain kohtaa esimerkiksi suoraa lainausta. Työn valmistuttua nauhoitukset hävitettiin. Haastattelujen jälkeen koko materiaali litteroitiin. Litteroinnilla tarkoitetaan puhtaaksi kirjoittamista (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 222).

Tutkimuksen ensimmäisen vaiheen eli haastattelun vastausten analyysi tehtiin sisällönanalyysillä. Sisällönanalyysillä tarkoitetaan aineiston erittelyä, yhtäläisyyksien ja erojen etsimistä ja tiivistämistä. Siinä analysoidaan joko valmiiksi tekstimuodossa olevaa tai sellaiseksi muutettua aineistoa. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 105.) Tässä vaiheessa karsittiin epäoleellista tietoa varovaisesti, ettei kuitenkaan mitään tärkeää tietoa kadonnut. Oli kuitenkin tärkeää saada kyselylomakkeita varten juuri oikeat ja oleelliset tiedot kysyttävistä asioista, jotta todenmukaiset ja asianmukaiset vastaukset saatiin myös kyselylomakkeella.

Toiselle kierrokselle koottiin kyselylomakkeelle kysymyksiä haastattelusta saatujen vastausten perusteella, jotta saatiin tarkennettua työntekijöiden kokemuksia työvuorosuunnittelusta ja sen vaikutuksista työhyvinvointiin. Tarkoituksena oli myös saada selville työntekijöiden kokemuksia vuorotyöstä. Kyselylomake tehtiin paperiversiona ja tulostettiin osastolle. Lisäksi tutkija ohjeisti vastaajat vastaamaan kysymyksiin, vaikka kyselylomakkeissa on myös kirjalliset ohjeistukset. Vastaajat palauttivat kyselylomakkeet anonyymeina.

Toinen vaihe eli kyselylomakkeiden vastausten analysoiminen tehtiin kvantitatiivisesti SPSS- ohjelmalla. Näiden pohjalta koottiin tuloksia erilaisiin taulukoihin ja analysoitiin poikkeavuuksia ja yhtäläisyyksiä ja niiden syitä. Osaltaan kyselylomakkeiden ja haastatteluiden antamia vastauksia verrattiin myös toisiinsa, mikä ei Delfoi-metodissa ole tavanomaista. Tässä vaiheessa poikettiin Delfoi-metodista ja päädyttiin soveltamaan sitä osittain tätä työtä parhaiten vastaavalla tavalla. Ratkaisuun päädyttiin, koska kyselylomakkeiden vastaukset jäivät suppeiksi. Kaikki ensimmäisen kierroksen vastaajat eivät palauttaneet kyselylomaketta ja koska vastaajajoukko oli alun perinkin pieni. Päätettiin että saadaan kattavampi ja laajempi tulos tälle tutkimukselle yhdistelemällä sekä kvalitatiivista että kvantitatiivista tutkimusta. Tällä mahdollistettiin myös niiden asiantuntijoiden mielipiteiden huomioiminen, jotka eivät kyselylomaketta täyttäneet. Näin saatiin laajempi katsaus aiheeseen ja työn laajuus pysyi mielekkäänä. Pyrkimys kuitenkin oli löytää Sallan terveyskeskuk- sen vuodeosaston työntekijöille sopiva työvuorojärjestelmä, joten koettiin oleelliseksi, että kaikki- en mielipide otettiin huomioon.

6 TULOKSET

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää Sallan terveystieteiden tutkimuskeskuksen vuodeosaston vuorotyöntekijöiden mielipiteitä työvuorosuunnittelusta ja sen vaikutuksista heidän työhyvinvointiinsa. Lisäksi selvitettiin työntekijöiden käsityksiä terveydestä, työhyvinvoinnista ja niihin vaikuttavista tekijöistä. Tutkimusjoukon koko oli ensimmäisellä kierroksella 21, mutta sitten päädyttiin jättämään yksi vastaaja pois tutkimuksesta, koska hän ei tehnyt lainkaan yövuoroja. Toiseen tutkimuskierrokseen vastasi 15 työntekijää eli vastausprosentti oli noin 71. Yksi 15 vastaajasta oli jättänyt vastaamatta toisen sivun kysymyksiin, joten näissä kysymyksissä vastaajia on 14. Haastattelukysymykset löytyvät liitteestä 7 ja kyselylomake liitteestä 1.

6.1 Vastaajien taustatiedot

Tutkimuksessa haluttiin selvittää vastaajien taustatiedot, jotta voitaisiin vertailla, miten erilaiset lähtökohdat ja elämäntilanteet vaikuttavat vastaajien mielipiteisiin. Näitä eroavaisuuksia pohditaan Johtopäätökset -luvussa. Taustatietoina selvitettiin tutkimukseen osallistuneiden koulutus, työkokemus sosiaali- ja terveysalalta, työkokemus Sallan terveystieteiden tutkimuskeskuksessa, työsuhteen muoto, talouden koko ja ikä vuosina (taulukot 1-6).

Suurin osa eli kuusi (40 %) vastaajista oli ammattikorkeakoulusta valmistuneita sairaanhoitajia. Lähihoitaja oli toiseksi eniten eli neljä (27 %). Lisäksi vastaajissa oli apuhoitajia, perushoitajia ja yksi terveydenhoitaja, jolla oli aiempi sairaanhoitajan tutkinto.

TAULUKKO 1. Tutkimukseen osallistuneiden koulutus

Koulutus	f	%
Sairanhoitaja (amk)	6	40
Perushoitaja	2	13
Lähihoitaja	4	27
Apuhoitaja	3	20
Yhteensä	15	100

Työkokemusta sosiaali- ja terveysalalta vastaajilla oli erilaisia aikoja, enimmillään 40 vuotta ja vähimmillään viisi vuotta.

TAULUKKO 2. Tutkimukseen osallistuneiden työkokemus sosiaali- ja terveysalalta

Työkokemus (vuotta)	f	%
alle 10	2	13
10 – 19	5	33
20 – 29	3	20
30 - 40	5	33
Yhteensä	15	100

Sallan terveyskeskuksessa lyhimpään työskennellyt oli ollut vuoden ja pisimpään työskennellyt 38 vuotta. Suurimmalla osalla (67 %) on yli kymmenen vuoden työkokemus Sallan terveyskeskuksessa.

TAULUKKO 3. Tutkimukseen osallistuneiden työkokemus Sallan terveyskeskuksessa

Työkokemus Sallan tk:ssa (vuotta)	f	%
1 - 9	5	33
10 – 19	4	27
20 – 29	2	13
30 - 38	4	27
Yhteensä	15	100

Vastaajista 11 (73 %) oli vakituksessa työsuhhteessa, määräaikaissa työsuhhteessa taas oli kolme (20 %) vastaajista. Yksi vastaaja ei ollut määrittänyt työsuhhteensa muotoa.

TAULUKKO 4. Tutkimukseen osallistuneiden työsuhhteen muoto

Työsuhde	f	%
Vakituinen	11	73
Määräaikainen	3	20
Yhteensä	14	93
Ei vastannut	1	7
Yhteensä	15	100

Kahden aikuisen hengen talouksia oli 47 prosenttia eli seitsemän vastaajista ja 33 prosenttia eli viisi asui lapsiperhetaloudessa. Lisäksi oli yksin asuvia, ja yksi vastaaja ei määritellyt taloutensa muotoa.

TAULUKKO 5. Tutkimukseen osallistuneiden talouden koko

Talouden koko	f	%
Yksin asuva	2	13
Kaksin asuva	7	47
Lapsiperhe	5	33
Muu	1	7
Yhteensä	15	100

Suurimpana ikäryhmänä Sallan terveystieteiden tutkimuskeskuksen vuodeosaston työntekijöistä oli 58–65-vuotiaat, joita oli 33 prosenttia eli viisi vastaajaa, 34–41-vuotiaita oli neljä (27 %) ja 42–49-vuotiaita sekä 50–57-vuotiaita oli kumpaakin ikäryhmää 20 prosenttia eli kolme.

TAULUKKO 6. Tutkimukseen osallistuneiden ikä vuosina

Ikä	f	%
34–41	4	27
42–49	3	20
50–57	3	20
58–65	5	33
Yhteensä	15	100

6.2 Sallan terveystieteiden tutkimuskeskuksen vuodeosaston työntekijöiden mielipiteitä työvuorosuunnittelusta

Taulukossa seitsemän on eritelty vastaajien vastauksia kyselyyn, jolla haettiin mielipiteitä työvuorosuunnittelusta ja erilaisista siihen vaikuttavista asioista. Lisäksi kyselyssä tarkasteltiin työhyvinvointia ja siihen vaikuttavia tekijöitä.

Vastaajista 20 prosenttia oli jossain määrin kiinnostuneita tekemään ergonomisia työvuoroja ja 70 prosentin kiinnostus oli melko vähäisestä täyteen kiinnostamattomuuteen. Osa vastaajista oli haastatteluiden perusteella erittäin kiinnostuneita kokeilemaan ergonomisia työvuoroja, koska he kokivat niiden voivan tukea heidän työssä jaksamistaan ja vähentävän uupumista. Suurin osa toi esille haluttomuuden tehdä ergonomisia työvuoroja, koska silloin täytyisi tulla vapaapäiviltä aamuvuoroon. Kuitenkin nämäkin henkilöt toivat esille, että jos olisi pidempiä vapaita ja ei ollenkaan yhden päivän vapaita, voisi ergonomisia työvuoroja harkita. Vastaajat kertoivat haluavansa jäädä vapaille aamuvuorosta erityisesti jos tiedossa on lyhyt vapaa.

Vastaajista suurin osa oli sitä mieltä, etteivät ergonomiset työvuorot parantaisi heidän työssä jaksamistaan. Vastaajat kertoivat haastatteluissa tehneensä vuosia töitä ilta-aamu-rytmissä, mistä johtuen he eivät koe, että muutos voisi enää helpottaa heidän työssä jaksamistaan. Vastaajista 86 prosenttia koki, etteivät ergonomiset työvuorot parantaisi heidän työhyvinvointiaan. Haastatteluissa kuitenkin osa vastaajista toi esille, että työhyvinvointia voisi nimenomaan parantaa teke-

mällä ergonomisia työvuoroja. Tätä he perustelivat sillä, että riittävä lepo vuorojen välillä edistää jaksamista, mikä puolestaan parantaa työhyvinvointia.

Lähes kaikki vastaajat (80 %) olivat sitä mieltä, että työvuorosuunnittelulla on vaikutusta heidän työssä jaksamiseensa. Suurin osa toi haastatteluissa esille, että erityisesti se, että työvuorot eivät jakaudu tasaisesti työvuorosuunnittelun vuoksi, vaikuttaa heidän jaksamiseensa negatiivisesti. Työvuorojen epätasaisesta jakaantumisesta johtuen he joutuivat tekemään paljon perättäisiä vuoroja ja monia ilta-aamu siirtymiä peräkkäin. Lisäksi vapaat saattoivat jäädä lyhyiksi, jopa yhden päivän vapaiksi.

Vastaajista 53 prosenttia ei ollut kiinnostunut suunnittelemaan omia työvuoroja siihen soveltuvalla tietokoneohjelmalla. Tätä perusteltiin haastatteluissa sillä, että työvuorojen suunnittelu on työlästä ja tietokoneita on vähän. Työntekijät kokivat myös, että osastonhoitajan suunnittelemat työvuorot ovat riittävän hyviä eivätkä he itse osaisi suunnitella parempia. Työntekijät eivät ole valmiita luopumaan toivomusvihkosta, jonka avulla he toivovat vapaita ja työvuoroja osastonhoitajalta. Jos työvuorot suunniteltaisiin itse, ei toivomusvihkoa enää olisi syytä pitää käytössä, koska omat toiveet ja suunnitelmat voisi laittaa suoraan koneelle. Tämä ajatus koettiin hankalaksi ja pelättiin, että nopeimmat suunnittelijat vievät parhaat vuorot päältä.

Vastaajista 40 prosenttia oli edes jossain määrin kiinnostuneita suunnittelemaan omat työvuoronsa, jos siihen annettaisiin mahdollisuus. Haastatteluissa tuotiin esille, että tällöin jokaisella olisi mahdollisuus tehdä työvuorot itselleen mieluisessa järjestyksessä eli ergonomia ja ilta-aamu siirtymät mahtuisivat samaan listaan. Lisäksi vaikuttamismahdollisuuksien omiin työvuoroihin koettiin olevan positiivinen asia työhyvinvoinnin kannalta. Sen vuoksi itse suunnitellut työvuorot voisivat toimiakin, mutta niitä pitäisi vastaajien mielestä maltaa kokeilla tarpeeksi pitkään. Haastatteluissa nousi esille erilainen suhtautuminen itse suunniteltuihin listoihin ja se, että työkaverit tulee otettua eri tavalla huomioon. Jos listoja suunniteltaisiin itse, voitaisiin pitkiltä työputkilta mahdollisesti välttää, jos niitä ei erityisesti haluaisi tehdä. Vuodeosastolla on vuosien mittaan kokeiltu muutamia erilaisia työvuorolistoja, mutta vastarinnan ja liian lyhyiden kokeilujen vuoksi uudet järjestelmät eivät ole päässeet koskaan edes kunnolla vauhtiin.

Vastaajista 53 prosenttia oli sitä mieltä, ettei nykyinen työvuorolistasta tue heidän työhyvinvointiaan. Tätä perusteltiin haastatteluissa sillä, että nykyisessä työvuorolistassa on valitettavan paljon yh-

den päivän vapaita ja siinä joutuu tekemään pätkäamu-yövuoro yhdistelmää. Lisäksi välillä oli pitkiä työjaksoja, joiden jälkeen ei ollut kunnon vapaita.

Valtaosa eli 80 prosenttia vastaajista koki, että hetken käytössä ollut kiertävä työvuorolista tuki heidän työhyvinvointiaan melko vähän, vähän tai ei lainkaan. Työntekijät kokivat, että lomat sotkivat listan ja että sijaiset saivat tehdä vain vuoroja, joita kukaan muu ei halunnut tehdä. Lisäksi keskusteltiin siitä, olisiko kiertävän työvuorolistan pidempiaikainen kokeilu tuonut esille enemmän sen hyviä puolia, jotka jäivät nyt lyhyen kokeiluajan vuoksi huomaamatta.

Suurin osa (67 %) vastaajista koki työnsä kyselyhetkellä kuormittavaksi jossain määrin. Haastatteluissa tuotiin esille, että työvoimapula, vajaamiehityksellä työskentely ja työnjako vaikuttavat tähän asiaan paljon. Myös tilojen ahtaus ja epäkäytännöllisyys sekä apuvälineiden puute nostettiin esille kuormittavina asioina. Myös potilasmäärä ja – aineisto koettiin haastavana ja kuormittavana tekijänä.

Hieman yli puolet vastaajista eli 53 prosenttia koki, etteivät ilta-aamu siirtymät työvuoroina kuormita heitä kovinkaan paljoa. Moni toi kuitenkin esille, että nukkuminen vuorojen välissä on hankalaa ja lepo työvuorojen välissä jää vähäiseksi. Myös oman vapaa-ajan sovittaminen lukuisiin peräkkäisiin ilta-aamusiirtymiin nähden oli hankalampaa, kuin jos olisi ollut aamusta iltaan meno tai vain yksi ilta-aamusiirtymä. Lisäksi monet työntekijöistä olivat kyselyssä sitä mieltä, että nämä siirtymät kuormittavat heitä.

Vastaajista 67 prosenttia oli sitä mieltä, etteivät yövuorot kuormita heitä paljoa. Kuitenkin haastatteluissa tuotiin esille, että yövuoron jälkeinen uni ei ole samanlaista kuin yöllä nukuttu ja palautuminen kestää muutamia päiviä. Jos yövuorojen jälkeen on liian vähän vapaita, näkyy yövuorojen väsymys vielä seuraavassa työjaksossakin. Pätkäamu-yöyhdistelmän koki kuormittavana 60 prosenttia vastaajista. He perustelivat tätä sillä, että pätkäaamun jälkeen on vaikea mennä uudestaan nukkumaan ja uni voi olla katkonaista, kun on aikaisin herännyt ja työskennellyt jo aamupäivän. Lisäksi työasiat voivat jäädä pyörimään mieleen pätkäaamun jälkeen. Lapsiperheelliset toivat esille sen, että uni ja nukkuminen eivät ole yövuoron jälkeen aina itsensänselvyyttä lasten ollessa kotona.

Hieman yli puolet vastaajista eli 53 prosenttia koki, että vuorotyö kuormittaa heitä melko paljon, paljon tai erittäin paljon. Kuormittavuutta lisäsi työn ja vapaa-ajan sekä työn ja perheen yhteensovittaminen. Vuorotyön vaihtelevuus koettiin pääasiassa positiivisena asiana. Juuri vaihtelevuudesta johtuen kuitenkin säännöllisiä menoja ja harrastuksia saattaa olla vaikea sovittaa työvuorojen kanssa yksin. Osa vastaajista oli kokeillut päivätyötä, mutta palannut uudestaan vuorotyöhön, koska he eivät kokeneet päivätyötä mielekkäänä.

Suurin osa (67 %) koki, ettei vuorotyö vaikuta heidän hyvinvointiinsa. Haastatteluissa tuotiin kuitenkin esille, että osalla työntekijöistä oli tullut esimerkiksi rytmihäiriöitä epäsäännöllisestä elämänrytmistä. Lisäksi monet toivat esille olevansa stressaantuneita ja nukkuvansa ainakin ajoittain huonosti, mutta eivät liittäneet sitä erityisesti vuorotyön tekemiseen.

Vastaajista 53 prosenttia oli sitä mieltä, että vuorotyö vaikuttaa jossain määrin heidän työhyvinvointiinsa. Tähän liitettiin haastatteluissa erityisesti jaksaminen ja vuorotyön vaikutus siihen. Työntekijät kokivat, että jos yleisesti voi hyvin ja jaksaminen on tasapainossa, voi hyvin työssä. Monen mielestä työkavereiden kanssa olisi mukava viettää aikaa myös työpaikan ulkopuolella. 53 prosenttia on kuitenkin sitä mieltä, etteivät erityiset virkistysretket vaikuta heidän työhyvinvointiinsa.

TAULUKKO 7. Kyselylomakkeen väittämät ja vastausten määrät

Kysymys	Ei lain- kaan	Vähän	Melko vähän	Melko paljon	Paljon	Erittäin paljon	Yht.
Olisin kiinnostunut tekemään ergonomisia työ- vuoroja jos se työvuorosuunnittelulla mahdolis- tettaisiin	4 31 %	3 23 %	3 23 %	0 - %	1 8 %	2 15 %	13 100 %
Työvuorosuunnittelu merkitsee työssä jaksami- sessani	0 - %	1 7 %	1 7 %	2 14 %	6 43 %	4 29 %	14 100 %
Ergonomiset työvuorot parantaisivat työssä jaksamistani	5 38 %	1 8 %	4 31 %	0 - %	1 8 %	2 15 %	13 100 %
Ergonomiset työvuorot parantaisivat työhyvin- vointiani	5 36 %	2 14 %	5 36 %	0 - %	1 7 %	1 7 %	14 100 %
Työvuorojen suunnittelu itse siihen soveltuvalla tietokoneohjelmalla kiinnostaisi minua	4 29 %	1 7 %	3 21 %	3 21 %	0 - %	3 21 %	14 100 %
Nykyinen työvuorolista tukee työhyvinvointiani	3 21 %	1 7 %	4 29 %	4 29 %	0 - %	2 14 %	14 100 %
Kiertävä lista tuki työhyvinvointiani	4 29 %	4 29 %	4 29 %	1 7 %	1 7 %	0 - %	14 100 %
Työni kuormittaa minua tällä hetkellä	0 - %	1 7 %	3 21 %	5 36 %	4 29 %	1 7 %	14 100 %
Ilta-aamu siirtymät työvuoroissani kuormittavat minua	2 15 %	0 - %	6 46 %	2 15 %	2 15 %	1 8 %	13 100 %
Yövuorot kuormittavat minua	4 31 %	2 15 %	4 31 %	2 15 %	1 8 %	0 - %	13 100 %
Pätkäaamu- yö- yhdistelmä kuormittaa minua	1 7 %	3 21 %	1 7 %	1 7 %	2 14 %	6 43 %	14 100 %
Vuorotyö vaikuttaa jaksamiseen	0 - %	2 14 %	4 29 %	4 29 %	0 - %	4 29 %	14 100 %
Vuorotyö vaikuttaa terveyteeni	4 29 %	5 36 %	1 7 %	2 14 %	1 7 %	1 7 %	14 100 %
Vuorotyö vaikuttaa työhyvinvointiini	1 7 %	4 29 %	1 7 %	5 36 %	1 7 %	2 14 %	14 100 %
Virkistätymisretket vaikuttavat työhyvinvointiini	2 14 %	1 7 %	5 36 %	3 21 %	1 7 %	2 14 %	14 100 %

6.3 Työntekijöiden mielipiteitä erilaisista työvuorojärjestelmistä

Liitteessä viisi on käsitelty kiertävää työvuorolistaa ja Sallan terveyskeskuksen vuodeosastolla tällä hetkellä käytössä olevaa työvuorolistaa. Kyselyssä vastaajat saivat valita niin monta vastausvaihtoehtoa kuin kokivat tarpeelliseksi ja lisäksi oli vastausvaihtoehto ”muu, mikä?”, johon osa vastaajista oli kommentoinut omia mielipiteitään.

Taulukossa yhdeksän käsitellään nykyistä työvuorolistaa eli listaa, joka oli käytössä opinnäytetyön tekohetkellä. Viidestätoista vastaajasta yhdeksän oli sitä mieltä, että nykyinen työvuorolista on toiveet huomioonottava. Tämä tuotiin vahvasti esille haastatteluissa, ja toivomusvihkoa pidettiin toimivana ratkaisuna työvuoro- ja vapaatoiveiden esittämiseen osastonhoitajalle. Työntekijät kokivat, että lähes kaikki toivomusvihkolla esitetyt toiveet toteutuivat. Taulukossa 8 käsitellään toivomusvihkoa. Vastaajista 67 prosenttia ei halua luopua toivomusvihkosta, vaikka saisi suunnitella työvuorot itse. Vastaajista kuusi piti työvuorolistaa itselleen sopivana ja sama määrä vapaaajan suunnittelua tukevana. Tätä perusteltiin lähinnä myös toivomusvihkolla, sillä se mahdollisti omien menojen sovittamista työvuorojen kanssa. Toisaalta osa toi haastatteluissa esille sen, että kolmen viikon listan kanssa ei pysty suunnittelemaan elämää ja sovittamaan menoja tarpeeksi pitkälle. Viisi vastaajaa piti nykyistä työvuorolistaa toimivana. Tämä tuli ilmi myös haastatteluissa, joissa tuotiin esille, että on helppoa, kun joku toinen suunnittelee listat ja päättää, miten työvuorot jaetaan. Toisaalta osa pitää nykyistä työvuorolistaa suosivana ja liikaa yhden päivän vapaita sisältävänä.

TAULUKKO 8. Toivomusvihko

Olisitko valmis luopumaan toivomusvihkosta, jos saisit itse suunnitella työvuorosi	f	%
Kyllä	5	33
Ei	10	67
Yhteensä	15	100

TAULUKKO 9. Nykyinen työvuorolista

Nykyinen työvuorolista on mielestäni	f	%
Toimiva	5	36
Tasapuolinen	1	7
Suosiva	1	7
Minulle sopiva	6	43
Ergonominen	0	-
Työhyvinvointia edistävä	2	14
Jaksamista edistävä	2	14
Vapaa-ajan suunnittelua tukeva	6	43
Toiveet huomioon ottava	9	64
Muu, mikä?	5	36

Taulukossa 10 puolestaan käsitellään kiertävää työvuorolistaa. Kuusi vastaajista piti listaa tasapuolisena. Heidän mukaansa työvuorot jakautuivat siinä tasaisesti, ja jos toivomusvihkoa ei olisi ollut, olisivat myös pyhä- ja viikonloppuvapaat kiertäneet tasaisesti. Toivomusvihkon kuitenkin katsottiin sotkeneen kiertävää listaa, mistä johtuen lopulta vain yövuorot kiersivät. Neljä vastaajaa piti työvuorolistaa vapaa-ajansuunnittelua tukevana, sillä se oli suunniteltu kuudeksi viikoksi eteenpäin. Näin ollen työvuorot tiesi pitkälle eteenpäin, ja omia menoja oli helppo suunnitella aikaisemmin. Viisi kuudesta ”muu, mikä?”- vaihtoehdon valinneista sanoi, ettei työvuorolista ollut tasapuolinen, eli yhteensä suosivana listaa piti kuusi vastaajista. Monet korostivat erityisesti sitä, että sijaiset joutuivat tekemään vuoroja, joita kukaan muu ei halua tehdä ja vakituiset työntekijät saivat tehdä vuoronsa ennen sijaisia. Näin ollen koettiin, että sijaisilla oli huono asema tässä työvuorojärjestelmässä.

TAULUKKO 10. Kiertävä työvuorolista

Kiertävä työvuorolista oli mielestäni	f	%
Toimiva	1	7
Tasapuolinen	6	43
Suosiva	1	7
Minulle sopiva	2	14
Ergonominen	0	-
Työhyvinvointia edistävä	2	14
Jaksamista edistävä	2	14
Vapaa-ajan suunnittelua tukeva	4	29
Toiveet huomioon ottava	1	7
Muu, mikä?	6	43

6.4 Työntekijöiden mielipiteitä työhyvinvoinnista

Taulukoissa 11 ja 12 käsitellään työntekijöiden mielipiteitä kiertävästä työvuorolistasta, joka oli hetkellisesti käytössä Sallan terveyskeskuksen vuodeosastolla. Tässäkin kyselyssä sai valita niin monta vaihtoehtoa, kuin työntekijä koki tarpeelliseksi, ja lisäksi oli vastausvaihtoehto ”muu, mikä?”.

Taulukossa 11 käsitellään työhyvinvointiin vaikuttavia asioista. Kaikki vastaajat olivat valinneet vaihtoehdon työilmapiiri. Haastatteluissa tuotiin esille, että hyvä työilmapiiri ja yhteinen toiminta vapaa-ajalla lähentävät työntekijöitä ja tekevät työyhteisöstä tiiviimmän ja avoimemman. Tässä korostettiin osastonhoitajan roolia motivoijana ja erilaisten ristiriitojen selvittämisessä. Lisäksi koettiin, että osastonhoitaja on tässä onnistunut. Vastaajista 14 oli sitä mieltä, että työntekijämäärä työvuoroissa vaikuttaa työhyvinvointiin. Haastatteluissa tuotiin esille, että erityisesti aamuvuorojen tekeminen liian vähällä työvoimalla on raskasta ja vaikuttaa negatiivisesti työhyvinvointiin. Lisäksi tuotiin esille, että sijaisia pitäisi olla enemmän, ettei tarvitsisi tehdä tuplavuoroja, ja jottei olisi liian vähän työntekijöitä vuorossa. Vastaajista 13 koki, että peräkkäisten vapaapäivien lukumäärä vaikuttaa heidän työhyvinvointiinsa. Haastatteluissa tuotiin esille, että yksittäiset vapaat eivät riitä palautumiseen ja vapaapäiviä pitäisi olla vähintään kaksi peräkkäin. Erityisesti yövuorojen jälkeisten vapaapäivien vähyys katsottiin negatiiviseksi asiaksi työhyvinvointiin nähden.

Vastaajista 11 oli sitä mieltä, että esimies vaikuttaa työhyvinvointiin. Haastatteluissa tuotiin esille, että esimies voi vaikuttaa työhyvinvointiin joko negatiivisesti esimerkiksi suosimalla tiettyjä työntekijöitä työvuorosunnittelussa tai positiivisesti esimerkiksi tukemalla työntekijöitä työssä jaksamisessa erilaisin keinoin.

Vastaajista 10 oli sitä mieltä, että perättäisten työvuorojen lukumäärä vaikuttaa työhyvinvointiin. Monia työvuoroja peräkkäin pidettiin raskaina ja palautumista hidastavana, erityisesti jos niiden välissä on liian lyhyt vapaajakso ja jos niitä on useita peräkkäin. Myös monien peräkkäisten työvuorojen päättyminen yövuoroon koettiin raskaaksi ja palautumista hidastavaksi. Niin ikään 10 vastaajaa sanoi, että vaikutusmahdollisuus omiin työvuoroihin vaikuttaa työhyvinvointiin. Haastatteluissa tuli ilmi, että se vaikuttaa työhyvinvointiin positiivisesti, sillä jos pystyy toimimaan ja saamaan esimerkiksi tietyt vapaapäivät, pystyy vapaa-ajalla tekemään niitä asioita joita oli ajatellut tai esimerkiksi tekemään jotakin erityistä lasten kanssa. Lisäksi 9 vastaajaa oli sitä mieltä, että viikonloppuvapaat/-työt ja niiden suhde vaikuttavat työhyvinvointiin. Jos viikonloppuja on liikaa peräkkäin töissä, on se raskasta erityisesti perheellisille, joiden lapset ovat koulussa tai päivähoitossa. Silloin lasten kanssa vietetty aika jää vähäisemmäksi kuin jos viikonloppuja olisi enemmän vapaana.

TAULUKKO 11. Työhyvinvointiin vaikuttavat asiat

Työhyvinvointiin vaikuttaa	f	%
Työvuorojen kiertosuunta	1	7
Perättäisten vapaapäivien lukumäärä	13	87
Perättäisten yövuorojen lukumäärä	3	20
Perättäisten työvuorojen lukumäärä	10	67
Työilmapiiri	15	100
Esimies	11	73
Vaikutusmahdollisuus omiin työvuoroihin	10	67
Tyky-toiminta	1	7
Viikonloppuvapaat/-työt	9	60
Työntekijämäärä työvuoroissa	14	93
Muu, mikä?	1	7

Taulukossa 12 käsitellään sitä, mitkä asiat voisivat edistää työntekijöiden työhyvinvointia. Kaikki vastaajat olivat sitä mieltä, että työntekijämäärä työvuoroissa voisi edistää työhyvinvointia. Kymmenen oli sitä mieltä, että toimivat tilat voisivat edistää työhyvinvointia, ja erityisesti kesäaikaan työpaikka koettiin tukalaksi huonon ilmanvaihdon vuoksi. Kahdeksan vastaajaa koki, että koulutukset voisivat edistää työhyvinvointia. Koulutuksissa pitäisi käsitellä ajankohtaisia ja työyhteisölle yleishyödyllisiä asioita, esimerkki aiheena mainittiin työhyvinvointi ja siihen vaikuttaminen. Seitsemän vastaajaa oli sitä mieltä, että apuvälineet edistävät työhyvinvointia. Oikeanlaiset apuvälineet helpottavat työntekoa ja sen fyysistä kuormittavuutta. Kutienkin tuotiin esille, että niihin pitäisi saada koulutusta, jotta niitä osattaisiin oikeasti käyttää.

TAULUKKO 12. Työhyvinvoinnin edistäminen

Työhyvinvointiani voisi edistää	f	%
Eteenpäin kiertävät (ergonomiset) työvuorot	3	20
Itse suunnitellut työvuorot	5	33
Tyky-toiminta	2	13
Apuvälineet	7	47
Koulutukset	8	53
Toimivat tilat	10	67
Työntekijämäärä	15	100
Yhteistyö eri ammattiryhmien välillä	3	20
Muu, mikä?	1	7

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkittu työyhteisö koostui ihmisistä, joiden perhe- ja elämäntilanteet olivat hyvin erilaisia. Toiset elivät lapsiperheessä ja toiset taas puolison kanssa tai yksin, mikä selittää osaltaan heidän erilaisia mielipiteitään hyvästä työvuorosuunnittelusta. Erilaisista elämäntilanteista huolimatta tutkimuksessa nousi esille myös muutamia asioita, joista työntekijät olivat samaa mieltä. Tutkittavilla oli jo haastatteluvaiheessa selkeitä mielipiteitä ja konkreettisia ajatuksia siitä, mitkä asiat työhyvinvointia ja työssä jaksamista voisivat parantaa, mutta moni toi esille turhautumisensa niistä puhumisen, koska asioista vain keskustellaan aina uudestaan eikä parannusta kuitenkaan tapahdu.

Ensimmäinen tutkimusongelmamme oli, miten työvuorosuunnittelu vaikuttaa työntekijän mielestä hänen työhyvinvointiinsa. Asiantuntijoiden mielestä työvuorosuunnittelulla on erittäin suuri vaikutus heidän työhyvinvointiinsa. Hakola (2007, 80,90) toi esille kirjassaan Toimivat ja terveet työajat, että työntekijän hyvinvoinnin kannalta on merkityksellistä, montako samaa työvuoroa on peräkkäin, miten ne ajoittuvat toisiinsa nähden ja kuinka paljon lepoaikaa työvuorojen väliin jää. Nämä samat asiat nousivat esille tässäkin tutkimuksessa ja lisäksi asiantuntijat nostivat tärkeinä asioina esille tasapuolisuuden, viikonloppuvapaiden lukumäärän ja sen, että jokainen saisi tehdä eri vuoroja itselleen mielekkäässä järjestyksessä. Tällä vastaajat tarkoittivat sitä, että ergonomisia vuoroja saisi tehdä jos haluaa, mutta ketään niihin ei pakotettaisi. Työ- ja vapaa-ajan tasapainon tärkeys oli tuotu esille myös Valtionvarainministeriön julkaisemassa työpaikkaterveydenhuoltoa käsittelevässä tekstissä (Valtionvarainministeriö, hakupäivä 27.12.2010). Asiantuntijat toivat myös erittäin tärkeänä seikkana esiin mahdollisuuden vaikuttaa omiin työvuoroihinsa esittämällä toiveita ja myös tutkimukset (Hakola ja Kalliomäki-Levanto, 2010) tukevat tämän asian vaikutusta työhyvinvointiin.

Toinen tutkimusongelma oli, miten vuorotyö vaikuttaa työntekijän mielestä hänen työhyvinvointiinsa. Tutkimus toi esille, että vuorotyöllä on sekä positiivisia että negatiivisia vaikutuksia työhyvinvointiin. Osa vastaajista toi esille, että vuorotyö lisää heidän työhyvinvointiaan eivätkä he lainkaan haluaisi vaihtaa päivätyöhön. Toiset taas toivat esille, että vuorotyössä on sekä hyviä että huonoja puolia. Huonoina puolina tuotiin esille esimerkiksi elämänrytmin yhteensovittamisen vaikeus oman perheen rytmin kanssa. Asiantuntijat nostivat myös esille, että säännöllisiä harrastuksia on monesti vaikea sovittaa vuorotyössä olevan aikatauluihin. Sosiaalista hyvinvointia on tutkinut myös Työterveyslaitos, jonka julkaisussa (hakupäivä 28.12.2010) nousi esille juuri näitä

samoja asioita. Ilta- ja yövuorojen hyvänä puolena nousi esille se, että tällaisina päivinä pystyy esimerkiksi hoitamaan asioinnin virastoissa, jotka ovat auki vain virka-aikana klo 8–16.

Raskasta vuorotyöstä asiantuntijoiden mukaan tekevät esimerkiksi liian pitkät työjaksot, liian lyhyt lepotauko työvuorojen välissä, liian monta aamuvuoroa peräkkäin ja liian lyhyet vapaat. Härmä ja Sallinen (2004, 78) käsittelevät kirjassaan Hyvä työ - Hyvä uni vuorotyön ergonomisia kriteereitä, joissa painotetaan juuri näitä samoja asioita. Ergonomisien kriteerien mukaan työntekijöiden tulisi voida vaikuttaa omiin työaikoihinsa ja käytettäviin työvuorojärjestelmiin.

Kolmas tutkimusongelma oli, millä tavalla työvuorojärjestelmää pitäisi kehittää. Tähän saatiin runsaasti vastauksia haastatteluvaiheessa, mutta kyselylomakkeessa asiaa ei suoranaisesti kysytty. Vastaajat esittivät hyvin monipuolisesti erilaisia kehittämis ehdotuksia liittyen heillä nykyisin käytössä olevaan työvuorojärjestelmään. Osa toi myös esille halukkuutensa kokeilla kokonaan uudenlaista työvuorosuunnittelumallia. Osa kehittämis ehdotuksista liittyi juuri niihin seikkoihin, jotka vastaajien mielestä vaikuttavat heidän työhyvinvointiinsa. Vastaajien mielestä heidän työyhteisössään pitäisi ottaa käyttöön työvuorojärjestelmä, joka palvelisi suurinta osaa työyhteisöstä. Osa asiantuntijoista ilmaisi halukkuutensa suunnitella työvuoroja itse. Tätä perusteltiin esimerkiksi sillä, että kun vuorot suunnittelisi itse, olisi ne helpompi hyväksyä sellaisenaan. Tämä mahdollistaisi myös ergonomisien vuorojen tekemisen niitä haluaville ja vastavuoroisesti ilta-aamuyhdistelmien tekemisen niistä pitävälle.

Tutkimuksen yhtenä tarkoituksena oli myös selvittää, mitä mieltä vastaajat olivat heillä hetken aikaa käytössä olleesta kiertävästä listasta. Tämä järjestelmä jakoi mielipiteitä vahvasti. Siitä puhuttaessa nousi eniten esille se, että lista oli käytössä hyvin lyhyen aikaa ja kesälomat sotkivat sen heti alkutekijöissään. Osa vastaajista ei ollut pitänyt kiertävästä listasta olleenkaan ja osa taas oli sitä mieltä, että jos sitä olisi kokeilta pidempään, se olisi voitu saada toimimaan. Nämä vastaajat olivat myös sitä mieltä, että listaa voitaisiin kokeilla uudemman kerran. Positiivisina puolina kiertävästä listasta tuotiin esille, että oli mukavaa, kun näki vuoronsa vähän kauemmaksi kerrallaan ja tiesi aina, milloin yövuorot olivat tulossa. Moni toi myös esille, että oli mukavaa, kun vuoroja sai merkitä listaan itse.

Tämän vuodeosaston työntekijöille sopivan työvuorosuunnittelumallin pitäisi tukea työntekijöiden erilaisia mieltymyksiä. Kaikkien ei ole pakko tekemään ergonomisia työvuoroja, mutta ei myöskään ilta-aamusiirtymiä. Työvuorosuunnittelussa tulee päästä myös ehdottomasti eroon yhden päivän vapaista ja liian pitkistä työjaksoista. Pidempien työvuorojen, esimerkiksi tuplavuoron, pit-

kän päivän ja pitkän yön, tekemisen mahdollisuutta työntekijöille voisi tarjota, koska haastatteluis-
sa nousi esille, että osa pitää pidempien vuorojen tekemisestä.

Kaikkia näitä edellä lueteltuja asioita yhdistää autonominen työvuorosuunnittelu. Jokainen työntekijä saisi suunnitella työvuoronsa oman mielensä mukaan. Tämä vaatisi kuitenkin ehdottomasti joustavuutta ja ryhmäajattelua. Jokainen suunnittelisi vuoronsa ensin itse ja sitten kaikki muokkaisivat vuorojaan vielä siten, että työntekijät jakautuisivat vuoroihin tasaisesti. Suunnitteluohjelmaan voisi määritellä, monta ihmistä kussakin vuorossa tulee olla.

Autonominen työvuorosuunnittelu olisi helpoin toteuttaa tietokoneohjelmalla, ja pienellä vuodeosastolla voi nousta esille se perustelu tämän vastustamiselle, että tietokoneita on liian vähän. Tosiasia kuitenkin on, että koko henkilökunta ei ole työvuorossa yhtä aikaa ja vuoroja on aikaa suunnitella useampi viikko, joten kaikki varmasti ehtisivät omat vuoronsa suunnitella. Oma valinta olisi myös se, suunnitellaanko listaa kerrallaan eteenpäin kolme vai kuusi viikkoa.

Työntekijät pitivät kovasti toivomusvihkosta, eivätkä olleet halukkaita luopumaan siitä. Itsenäisessä suunnittelussa jokainen laittaa omat työvuoronsa yhteiseen työvuoroluetteloon mieltymystensä ja toiveidensa mukaisesti ja sen lisäksi he voivat yhdessä sopia tavan, jolla ilmaistaan listakohtaiset yksittäiset toiveet. Tämä tapa voisi siis edelleen olla esimerkiksi toivomusvihko tai suoraan listaan korostetusti merkitseminen. Itsenäisessä täyttämisesäkin tarvittaisiin "listavastaava", mutta tämän tehtävän voisi ottaa vastuulleen halutessaan myös joku muu kuin osastonhoitaja. Osastonhoitaja kuitenkin hyväksyisi valmiin työvuorolistan. (Hakola & Kalliomäki-Levanto. 2010, 70.) Autonominen lista poistaisi ongelman sijaisten epätasa-arvoisesta asemasta, koska pitkäaikaiset sijaiset suunnittelisivat vuoronsa samalla tavoin kuin vakituiset työntekijät. Uuteen työvuorosuunnitteluun siirryttäessä vanha käytäntö vaikuttaa aina siihen, minkälaiseksi uusi siirtymä muodostuu. Siihen siirryttäessä tarvitaan koulutuksia, kokouksia, kokeilua ja ennen kaikkea aikaa. (Hakola & Kalliomäki-Levanto. 2010, 78.)

Toisella kierroksella tutkimuksen kato oli viisi vastaajaa. Tutkimuksen edetessä nousi esille, että työntekijöitä turhautti täyttää kyselylomaketta toisensa perään ja odottaa, että hyötyisivät antamistaan ajatuksista jollain tavalla. Haastatteluvaiheessa tuli esille, että Sallan terveyskeskuksen vuodeosastolla on viime vuosina keskusteltu asioista paljon ja tehty suunnitelmia esimerkiksi työvuorosuunnittelun uudistamiseksi, mutta asiat ovat jääneet kesken.

Tiedossa ei ole, mitä luokkaa Sallan kunnalle tulevat kustannukset suunnitteluohjelman hankkimisesta tulisivat olemaan, mutta tässä tilanteessa olisi tärkeämpää laittaa työntekijöiden hyvinvointi rahan edelle. Työntekijöiden täytyisi sitoutua kokeiluun ja vastarintaa ylläpitävien pysähtyä miettimään, onko muutos todella aina pahasta vai voisiko se parantaa kaikkien töissä viihtymistä ja hyvinvointia. Toki työvuorojen itse suunnittelemisen on aluksi työlästä, mutta se työ olisi varmasti lopulta sen arvoista, että jokainen saisi itse vaikuttaa omiin vuoroihinsa ja vastata siitä, mitä on itselleen suunnitellut.

Johtopäätöksinä voidaan tuoda esille:

- Työvuorosuunnittelua pitäisi edelleen kehittää Sallan terveyskeskuksen vuodeosastolla
- Autonominen työvuorosuunnittelu on eniten terveyskeskuksen vuodeosaston työntekijöiden tarpeita vastaava työvuorosuunnittelumalli
- Työvuorosuunnittelu vaikuttaa Sallan terveyskeskuksen vuodeosastolla työskentelevien työhyvinvointiin merkittävästi
- Työvuorosuunnittelulla on vaikutusta perheen, vapaa-ajan ja työn yhteensovittamiseen
- Vuorotyöllä on sekä positiivisia että negatiivisia vaikutuksia työntekijöiden työhyvinvointiin

8 POHDINTA

Tämän tutkimuksen myötä opimme paljon tutkimuksen tekemisestä ja Delfoi-metodista. Opimme organisoimaan töitämme ja teimme yhteistyötä eri opettajien ja yhteistyökumppanin kanssa tämän työn edetessä. Opimme myös aikatauluttamaan paremmin ja hyväksymään sen, että muutoksia voi tulla. Opimme kuitenkin sen, että aikataulutus on tärkeä osa tutkimuksen tekemistä ja aikatauluista on pakko pitää kiinni, jotta työ valmistuu. Opimme paljon työvuorosuunnittelusta, mistä on hyötyä tulevassa ammatissamme. Kasvoimme myös ammatillisesti tämän tutkimuksen myötä, sillä opimme ymmärtämään työvuorosuunnittelun ja vuorotyön merkitystä kolmivuorotyöntekijöinä. Tutkimus rohkaisi meitä siihen, että pyrimme kehittämään omissa työyksiköissämme työvuorosuunnittelua mahdollisuuksien mukaan työyhteisölle parhaiten sopivaksi. Tämän työn myötä kiinnostus työvuorosuunnittelua kohtaan on kasvanut ja mahdollistaa sen, että pystymme suunnittelemaan tulevaisuudessa työyksikön työvuoroja.

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia työvuorosuunnittelun vaikutuksia työhyvinvointiin ja hyvinvointiin vuorotyössä. Tavoitteena oli myös löytää yhteistyökumppanin tarpeita vastaavia ratkaisuvaihtoehtoja sekä antaa erilaisia vaihtoehtoja työvuorosuunnitteluun. Tutkimusmenetelmänä käytettiin Delfoi-metodia, sillä katsoimme sen antavan tälle työlle eniten hyödyllisiä tutkimustuloksia.

Delfoi-metodi oli sopiva tähän tutkimusaiheeseen ja tämänkaltaiseen opinnäytetööhön, mutta huomasimme työn edetessä, ettei se ollut paras vaihtoehto näille työntekijöille. Työntekijät eivät enää olleet niin kiinnostuneita vastaamaan kyselylomakkeeseen ja haastatteluissakin tuotiin esille sitä, ettei puhumalla saada aikaiseksi muutosta tässä työyhteisössä. Toisen kierroksen huonon onnistumisen takia päätimme soveltaa Delfoi-metodia pitämällä haastatteluvastaukset mukana tutkimustuloksissa, vaikka yleensä Delfoi-tutkimuksessa niihin ei enää kyselylomakkeen tekemisen jälkeen palata. Tällä tavoin saimme kohtuullisen hyvin aineistoa tutkimusta ja analysointia varten ja saavutimme tavoitteemme.

Aikatauluongelmia meillä oli lähes koko opinnäytetyön ajan, ja välillä aikataulujen yhteensovittaminen oli hankalaa. Niinpä opinnäytetyömme eteneminen hidastui ja viivästyi jonkin verran alku-

peräisestä suunnitelmastamme, mutta saimme työn valmiiksi kuitenkin tarpeeksi ajoissa, jotta pystymme valmistumaan.

Tutkimuksen tulee olla luotettava ja pyrkimys on välttää virheiden syntyminen. Luotettavuutta voidaan arvioida erilaisilla mittaus- ja tutkimustavoilla. **Reliaabeliudella** tarkoitetaan mittaustulosten toistettavuutta eli se kuvaa tutkimuksen kykyä ei-sattumanvaraisiin tuloksiin. Reliabiliteetti voidaan todeta esimerkiksi siten, että kaksi arvioijaa saa saman tuloksen tai samaan henkilöön kohdistuva tutkimus antaa eri tutkimuskerroilla saman tuloksen. **Validiteetilla** puolestaan tarkoitetaan pätevyyttä eli sitä, miten tutkimusmenetelmä pätee juuri siihen, mitä on tarkoitus tutkia. Tutkimuksen validiteettiin vaikuttaa esimerkiksi se, miten asiantuntija ymmärtää kysymyksen ja eroaako tulkinta siitä, miten tutkija on tarkoittanut kysymyksen esitettäväksi. (Hirsjärvi ym. 2009, 232–233.)

Jokaisen tutkimuksen reliabiliteettia ja validiteettia tulisi arvioida jollakin tavalla. Koska tässä tutkimuksessa tutkimusmetodin oli Delfoi, joka on yhdistelmä laadullista ja määrällistä tutkimusta, täytyy molempien osioiden luotettavuutta arvioida ja tarkastella. Laadullisen osion luotettavuutta parantaa tarpeeksi tarkka selostus tutkimuksen suorittamisesta kaikissa vaiheissa. Tulosten tulkinnassa on myös kerrottava tarkasti, miksi ja mihin tutkija perustaa tulkintansa. Tutkimuksen validiteettia voidaan puolestaan parantaa yhdistelemällä eri tutkimusmetodeja, jollainen Delfoi-metodissa. (Hirsjärvi ym. 2009, 231–233.)

Tässä tutkimuksessa luotettavuutta on pyritty korostamaan käsittelemällä ja selostamalla tutkimusten vaiheet tarkasti ja perustelemalla, miksi tutkimuksessa tehtiin tietynlaisia valintoja. Perustelimme myös Delfoi-metodologian käyttöä, mikä lisää tutkimuksen luotettavuutta. Validiteettia pyrimme parantamaan myös haastattelun yhteydessä täydentämällä ja avaamalla kysymyksiämme tarvittaessa, jotta pystyimme saamaan vastauksia juuri oikeaan kysymykseen ja siihen, mihin tietoa tarvitsimme. Tutkimuksemme validiteettia lisää myös se, että haastattelimme asiantuntijat ensin ja teimme kyselylomakkeen haastatteluvastausten pohjalta.

Tutkimuksemme reliabiliteettia lisää se, että jokaisella tutkittavalla on ollut samat haastattelijat ja kysymykset on esitetty heille samalla tavalla ja on pystytty varmistamaan, että haastateltavat ovat ymmärtäneet kysymykset oikein. Reliabiliteettia lisää myös se, että samaa asiaa on kysytty kyselylomakkeessa useammalla eri kysymyksellä. Tutkimus on sellaisenaan toistettava, ja kyselylomake sekä haastattelukysymykset käyttökelpoisia tutkimuksen toistamiseen. Jos

kehittämisehdotuksessamme esille tullut työvuorosuunnittelumalli tulisi käyttöön Sallan terveyskeskuksen vuodeosastolla, voisi tämän tutkimuksen kyselyitä hyödyntää tarkastelemaan uuden työvuoromallin toimivuutta.

Tutkimuksemme luotettavuuteen vaikutti se, että meillä ei ollut riittävää asiantuntijuutta Delfoi-metodin käyttöön. Metodi oli meille ennestään tuntematon emmekä saaneet sen käyttöön muuta perehdytystä kuin sen, mitä itse luimme aihetta käsittelevistä kirjoista. Luotettavuuteen vaikutti myös se, että teimme ensimmäistä kertaa tutkimusta ja monesti huomasimme vasta jälkikäteen, mitä milloinkin olisi voinut tehdä toisin. Nyt meillä on kuitenkin kokemusta sekä laadullisen että määrällisen tutkimuksen tekemisestä ja seuraavan kerran toimiessamme tutkijoina osaamme välttää tällä kertaa tekemiämme virheitä.

Jatkotutkimusehdotuksina esitämme tutkimusta autonomisen työvuorosuunnittelun toimivuudesta ja sen vaikutuksista työhyvinvointiin ja hyvinvointiin. Työvuorosuunnittelu on tärkeä aihe, jota voi aina tutkia lisää eri näkökulmista. Myös työhyvinvointi on aihe, jossa riittää vielä paljon tutkittavaa, sillä sitä ei vielä ole tutkittu kovin paljoa ja työhyvinvointi on iso tekijä kaikissa organisaatioissa. Lisäksi jos yhteistyökumppanimme ottaa tämän työn myötä käyttöön uuden työvuorosuunnittelumallin, voisi jonkin ajan kuluttua toistaa suorittamamme tutkimuksen ja katsoa, ovatko vastaukset muuttuneet.

LÄHTEET

Antti-Poika, M., Martimo, K-P., & Uitti, J. 2010. Työstä Terveyttä. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim.

Anttila, P. 2006. Tutkiva toiminta ja ilmaisu, teos, tekeminen. Hamina: Akatiimi.

Edelfoi. 2012. Delfoi-perusteet. Hakupäivä 11.4.2012

http://www.edelfoi.fi/fi/nd/delfoi/01_delfoi/02_teorja/015_pedadelfoi?materials:Open=950997&materials:selres=950997.

Finlex 1996. Työaikalaki. Hakupäivä 29.12.2010.

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1996/19960605>

Grossman, V. 1997. Defying circadian rhythm: The emergency nurse and the night shift. Journal of emergency nursing 23 (6), 602-607.

Hakola, T., Hublin, C., Härmä, M., Kandolin, I., Laitinen, J. & Sallinen, M. 2007. Toimivat ja terveet työajat. Vammala: Työterveyslaitos.

Hakola, T., Härmä, M., Kandolin, I., Laitinen, J. & Sallinen, M. 2000. Toimivat ja terveet työajat. Helsinki: Työterveyslaitos.

Hakola, T. & Kalliomäki-Levanto, T. 2010. Työvuorosunnittelu hoitoalalla. Vammala: Työterveyslaitos.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. uudistettu painos. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.

Härmä, M. & Sallinen, M. 2004. Hyvä uni - hyvä työ. Helsinki: Työterveyslaitos.

Joki, E. 2010. Esimiehen käsissä työyhteisön hyvinvointi ja tulos. Hakupäivä 6.1.2011

http://www.psycon.fi/ajankohtaista/psycon_views/0601/fi_FI/esimiehen-kasissa-tyoyhteison-hyvinvointi-ja-tulos/.

Jokimäki, P. 2001. Vuorotyö väsyttää tekijänsä. Super 48 (4), 20, 22.

Kuusi, O. 2003. Delfoi- menetelmä. Teoksessa Vapaavuori, M., & Von Bruun, S. (toim.) Miten tutkimme tulevaisuutta?. Helsinki: Tulevaisuuden tutkimuksen seura. 134.

Kuusi, O. 2003. Delfoi- menetelmä. Teoksessa Kamppinen, M., Kuusi, O. & Söderlund, S. (toim.) Tulevaisuuden tutkimus. 2. Korjattu painos. Helsinki: Suomalaisen kirjallisuuden seuran toimituksia 896. 206-207.

Kuusi, O. 2012. Delfoi- metodi. Hakupäivä 11.4.2012

http://www.metodix.com/fi/sisallys/01_menetelmat/02_metodiartikkelit/kuusi_delfoi/.

Leivategija, T. 2010. Työajat, terveys ja hyvinvointi. Hakupäivä 28.12.2010

http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyoaika/tyoajat_terveys_hyvinvointi/sivut/default.aspx#Ankkuri 3.

Marjala, A. 2011. Työvuorosuunnittelun mallin kehittäminen kolmivuorotyöhön Sallan terveyskeskuksen vuodeosastolle. Oulun seudun ammattikorkeakoulu. Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelma.

Metsämuuronen, J. 2000. Maailma muuttuu – miten muuttuu sosiaali- ja terveysala. Sosiaali- ja terveysalan muuttuva toimintaympäristö ja tulevaisuuden osaamistarpeet. 2. tarkistettu painos. Helsinki: International Methelp Ky.

Metsämuuronen, J. 2001. Sosiaali- ja terveysalan tulevaisuutta etsimässä. Helsinki: International Methelp Ky.

Metsämuuronen, J. 2012. Tulevaisuuteen kohdistuvan Delfi-tutkimuksen reliabiliteetti.

<http://www.methelp.com/pdf/reliabiliteetti1.pdf>

Myllylä, Y. 2002. Delfoi-menetelmä on tulevaisuuden tutkimuksen väline. Impakti.

<http://yrjomyllyla.files.wordpress.com/2012/07/yvadelfoi-impakti-1213.pdf>

NexusDelfix. 2005. Delfoi perusteet. Hakupäivä 30.5.2011

http://nexusdelfix.internetix.fi/fi/materiaalit/delfoi/01_delfoi/04_praksis/030_pedadelfoi?C:D=240689&selres=240689.

Opetushallitus. 2010. Delfoi. Hakupäivä 31.5.2011

http://www.oph.fi/tietopalvelut/ennakointi/ennakoinnin_sahkoinen_tietopalvelu_ensti/menetelmat/delfoi.

Parkkinen, P. 2010. Työyhteisön hyvinvointi. Hakupäivä 27.12.2010

http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyoyhteison_tyohyvinvointi/sivut/default.aspx.

Parkkinen, P. 2010. Yksilön hyvinvointi. Hakupäivä 27.12.2010

http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/yksilon_tyohyvinvointi/sivut/default.aspx.

Powell, C. 2002. The Delphi technique: myths and realities. Journal of advanced nursing. Hakupäivä 14.4.2012

http://rachel.org/files/document/The_Delphi_Technique_Myths_and_Realities.pdf.

Sallan kunta. 2010. Vuodeosasto. Hakupäivä 24.1.2011.

<http://www.salla.fi/Vuodeosasto>

Sosiaali- ja Terveysministeriö. 2010. Työhyvinvointi. Hakupäivä 27.12.2010

<http://www.stm.fi/tyosuojelu/tyohyvinvointi>.

Tehy. 2012. Työaikaergonomia. Hakupäivä 27.9.2012

<http://www.alavenyliikaa.fi/tyoaikaergonomia.pdf>.

Tekniikan Akateemisten Liitto TEK ry. 2010. Mitä on työhyvinvointi?. Hakupäivä 27.12.2010

<http://www.tek.fi/index.php?id=5217>.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Työsuojeluhallinto. 2010. Yö- ja vuorotyö. Hakupäivä 14.4.2012 <http://www.tyosuojelu.fi/fi/yo-vuorotyoluvat>.

Työterveyslaitos. 2010. Työajat, terveys ja hyvinvointi. Hakupäivä 28.12.2010.
http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyoaika/tyoajat_terveys_hyvinvointi/sivut/default.aspx.

Valtiovarainministeriö. 2010. Työpaikkaterveydenhuolto. Hakupäivä 27.12.2010
http://www.vm.fi/vm/fi/12_Valtio_tyonantajana/05_Virka_ja_tyoehdot/13_tyopaikkaterveydenhuolto/index.jsp.

Virtuaali ammattikorkeakoulu. 2011. Delfoi- menetelmä. Hakupäivä 30.5.2011
<http://www.amk.fi/opintojaksot/0709019/1193463890749/1193464144782/1194348561062/1194356475263.html>.

LIITTEET

Haastattelukysymykset

Kyselylomake

LIITE 1

LIITE 2

1. Mitä mieltä olet tällä hetkellä käytössäsi olevasta työvuorojärjestelmästä?
2. Mitä mieltä olit kesäkuusta 2010 joulukuuhun 2010 käytössä olleesta kiertävästä listasta?
3. Kumpi työvuorojärjestelmä oli mielestäsi parempi? Miksi?
4. Mitä käsite työhyvinvointi tuo mieleesi?
5. Miten mielestäsi työhyvinvointia voisi edistää?
6. Mitä käsitteet hyvinvointi ja terveys merkitsevät sinulle?
7. Miten vuorotyö mielestäsi vaikuttaa terveyteesi ja hyvinvointiisi?
8. Millainen työvuorojärjestelmä mielestäsi voisi parantaa työhyvinvointia ja jaksamista?

Hyvä vastaaja,

Tämä on Delphi-tutkimuksemme toinen kierros. Tämän kyselylomakkeen kysymykset on koottu teille tehtyjen haastattelujen pohjalta. Pyydämme teitä vastaamaan rehellisesti kaikkiin esitettyihin kysymyksiin. Lukekaa kaikki vaihtoehdot huolellisesti, ennen kuin vastaatte kysymykseen. Kun olette täyttäneet kyselylomakkeen, pyydämme teitä sulkemaan sen sille varattuun kuoreen ja palauttamaan osastonhoitajalle. Teillä on aikaa vastata 9.3.2012 saakka, jolloin haemme kyselylomakkeet osastonhoitajalta. Käsittelemme kyselylomakkeita luottamuksellisesti ja anonymisti. Hävitämme kyselylomakkeet opinnäytetyömme valmistuttua.

Taustatiedot. Vastaa kaikkiin kysymyksiin huolellisesti.

Koulutukseni:

1. Sairaanhoidaja (amk)
2. Perushoitaja
3. Lähihoitaja
4. Apuhoitaja
5. Muu, mikä? _____

Työkokemukseni sosiaali- ja terveysalalta (*Vastaa vuoden tarkkuudella*)

Noin _____ vuotta.

Olen työskennellyt Sallan terveyskeskuksen vuodeosastolla (*Vastaa vuoden tarkkuudella*)

Noin _____ vuotta.

Työsuhteeni on:

1. Vakituinen
2. Määräaikainen
3. Muu, mikä? _____

Talouden koko:

1. Yksin asuva
2. Kaksin asuva (taloudessa ei lapsia)
3. Lapsiperhe
4. Muu, mikä? _____

Ikäni vuosina:

1. 18-25
2. 26-33
3. 34-41
4. 42-49
5. 50-57
6. 58-65
7. 66-

Ympyröi jokaisen väittämän kohdalla numero, joka parhaiten kuvaa tilannettasi. Valitse vain yksi parhaiten sinulle sopiva vaihtoehto. Lue kaikki vastausvaihtoehdot läpi ennen vastaamista

	ei lain- kaan	vähän	melko vähän	melko paljon	paljon	erittäin paljon
1. Olisin kiinnostunut tekemään ergonomisia työvuoroja, jos se työvuorosuunnittelulla mahdollistettaisiin	1	2	3	4	5	6
2. Työvuorosuunnittelu merkitsee työssä jaksamisessani	1	2	3	4	5	6
3. Ergonomiset työvuorot parantaisivat työssä jaksamistani	1	2	3	4	5	6
4. Ergonomiset työvuorot parantaisivat työhyvinvointiani	1	2	3	4	5	6
5. Työvuorojen suunnittelu itse siihen soveltuvalla tietokoneohjelmalla kiinnostaisi minua	1	2	3	4	5	6
6. Nykyinen työvuorolista tukee työhyvinvointiani	1	2	3	4	5	6
7. Kiertävä lista tuki työhyvinvointiani	1	2	3	4	5	6
8. Työni kuormittaa minua tällä hetkellä	1	2	3	4	5	6
9. Ilta-aamu siirtymät työvuoroissani kuormittavat minua	1	2	3	4	5	6
10. Yövuorot kuormittavat minua	1	2	3	4	5	6
11. Pätkäaamu- yö- yhdistelmä kuormittaa minua	1	2	3	4	5	6
12. Vuorotyö vaikuttaa jaksamiseeni	1	2	3	4	5	6
13. Vuorotyö vaikuttaa terveyteeni	1	2	3	4	5	6
14. Vuorotyö vaikuttaa työhyvinvointiini	1	2	3	4	5	6
15. Virkistäytymisretket vaikuttavat työhyvinvointiini	1	2	3	4	5	6

Olisitko valmis luopumaan toivomusvihkosta, jos saisit itse suunnitella työvuorosi?

1. Kyllä
2. Ei

Nykyinen työvuorolista on mielestäni *(Voit valita useita vaihtoehtoja)*

1. Toimiva
2. Tasapuolinen
3. Suosiva
4. Minulle sopiva
5. Ergonominen
6. Työhyvinvointia edistävä
7. Jaksamista edistävä
8. Vapaa-ajan suunnittelua tukeva
9. Toiveet huomioon ottava
10. Muu, mikä? _____

Kiertävä työvuorolista oli mielestäni *(Voit valita useita vaihtoehtoja)*

1. Toimiva
2. Tasapuolinen
3. Suosiva
4. Minulle sopiva
5. Ergonominen
6. Työhyvinvointia edistävä
7. Jaksamista edistävä
8. Vapaa-ajan suunnittelua tukeva
9. Toiveet huomioon ottava
10. Muu, mikä? _____

Työhyvinvointiini vaikuttaa *(Voit valita useita vaihtoehtoja)*

1. Työvuorojen kiertosuunta
2. Perättäisten vapaapäivien lukumäärä
3. Perättäisten yövuorojen lukumäärä
4. Perättäisten työvuorojen lukumäärä
5. Työilmapiiri
6. Esimies
7. Vaikutusmahdollisuus omiin työvuoroihin
8. Tyky-toiminta, työntekijöiden yhteinen toiminta vapaa-ajalla
9. Viikonloppuvapaat/-työt
10. Työntekijämäärä työvuoroissa
11. Muu, mikä? _____

Työhyvinvointiani voisi edistää *(Voit valita useita vaihtoehtoja)*

1. Eteenpäin kiertävät (ergonomiset) työvuorot
2. Itse suunnitellut työvuorot
3. Tyky-toiminta, työntekijöiden yhteinen toiminta vapaa-ajalla
4. Apuvälineet
5. Koulutukset
6. Toimivat tilat
7. Työntekijämäärä
8. Yhteistyö eri ammattiryhmien välillä
9. Muu, mikä? _____